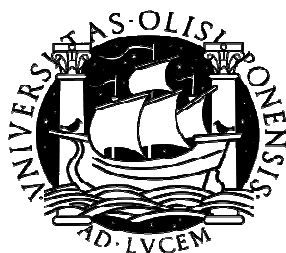


**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA**



**TRABALHO DE PROJECTO**

**O MEDIADOR SOCIAL E PESSOAL NOS CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO  
DE ADULTOS**

**Laura Aguiar Cordes do Carmo Saleiro e Ferreira**

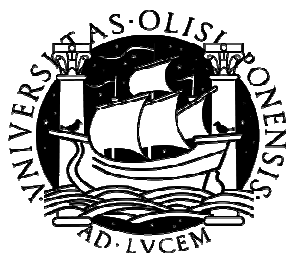
**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM CIÊNCIAS DE  
EDUCAÇÃO**

**Área de Especialização em Formação de Adultos**

**Ano 2011**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA**



**TRABALHO DE PROJECTO**

**O MEDIADOR SOCIAL E PESSOAL NOS CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO  
DE ADULTOS**

**Laura Aguiar Cordes do Carmo Saleiro e Ferreira**

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM CIÊNCIAS DA  
EDUCAÇÃO**

**Área de Especialização em Formação de Adultos**

**Orientado pela Prof. Doutora Carmen Cavaco**

**Ano 2011**

## RESUMO

Este trabalho de projecto, desenvolvido no âmbito das Ciências de Educação/ Formação de adultos, na área de especialização Formação de Adultos, teve como principal objectivo a análise do processo de formação dos mediadores de cursos de Educação e Formação de Adultos de Nível Secundário. Partindo da premissa de que os mediadores se formam através da experiência procurou-se com este trabalho identificar este processo e quais as suas práticas.

A informação empírica resultou de entrevistas sobre a prática profissional dos entrevistados que trabalham num centro de formação profissional, na área da mediação social e pessoal.

Verificou-se que o processo de formação dos mediadores é essencialmente não formal e informal sendo as experiências que vivem determinantes para a construção dos seus saberes, práticas e instrumentos de trabalho.

A informação recolhida deu origem à criação de um projecto de intervenção no meio estudado com o objectivo de fornecer instrumentos aos novos mediadores e orientá-los nas suas novas funções, mantendo e potenciando o carácter experiencial deste processo formativo.

Palavras-chave: Mediador, Formador, Formação, Adultos, Aprendizagem Experiencial, Educação Não Formal e Informal.

## ABSTRACT

This project work developed within the *Science of Education/ Adults Education*, specialized in adults vocational training, had as main objective the analysis of the learning process of mediators of the second grade vocational training courses for adults. Based on the thought that mediators learn their profession through experience, we sought to identify, with this work, this process and their practices.

The empirical information resulted from interviews on the professional practices of the interviewed, who work in a vocational training centre, in the area of social and personal mediation.

Was identified that the mediators' learning process is essentially non-formal and informal being the experiences they lived, in professional context, extremely important to the building of their knowledge, practices and working tools.

The obtained information originated an intervention project, in the studied vocational training centre, that aims to provide work tools for new mediators and to guide them in their new roles, maintaining and developing the experiential character of this learning process.

Key Words: Mediator, Vocational Trainer, Vocational Training, Adults, Experiential Learning, Non-Formal and Informal Education

## **AGRADECIMENTOS**

À minha orientadora, Professora Doutora Carmen Cavaco, um especial agradecimento por me ter acompanhado, orientado neste trabalho e acreditado neste projecto.

Às Mediadoras entrevistadas, um agradecimento pela colaboração, disponibilidade e pela partilha de uma parte da sua vida.

Ao meu colega e amigo, Fernando Barata, um especial agradecimento por toda a ajuda e apoio que me tem dado a nível profissional, desde 2006 até aos dias de hoje e pelo incentivo para a conclusão deste trabalho.

À Professora Alexandra Borges, um especial agradecimento pela preciosa revisão deste trabalho.

Aos meus colegas de Mestrado, um agradecimento muito especial pelo tempo que perderam com a leitura deste trabalho e pelas suas sugestões.

Ao meu marido, o um agradecimento pelo apoio e pelo tempo que teve que reduzir ao seu projecto de desenvolvimento pessoal para que eu pudesse concretizar o meu.

Aos meus filhos, o maior agradecimento pelo tempo que me dispensaram para levar avante este trabalho, aos quais dedico, desejando que no futuro o vejam como um exemplo de força de vontade e de realização pessoal.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação

EFA NS – Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário

PRA – Portefólio Reflexivo de Aprendizagens

UFCD - Unidade de Formação de Curta Duração

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	2
CAPÍTULO I – A EDUCAÇÃO DE ADULTOS POR VIA DA EXPERIÊNCIA .....	4
1 – Origens da Educação e Formação de Adultos .....	4
2 - Formação experiencial, aprendizagem não formal e educação informal.....	7
3 - O formador de adultos .....	13
CAPÍTULO II – APRENDER COM A EXPERIÊNCIA .....	20
CAPÍTULO III - MEDIADOR SOCIAL E PESSOAL NOS CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS DE NÍVEL SECUNDÁRIO .....	36
1- Processo de aprendizagem pela via da experiência.....	39
2 - Organização e funcionamento dos cursos de Educação e Formação de Adultos de Nível Secundário .....	41
3 - Mediador Social e Pessoal e o Formador de Portefólio Reflexivo de Aprendizagens: Representações, funções e diferenças.....	44
CONCLUSÃO .....	54
BIBLIOGRAFIA .....	60
ANEXOS .....	62

## INTRODUÇÃO

O objectivo deste trabalho é compreender o processo de formação dos formadores de adultos que desempenham funções de mediação e quais são as suas práticas, tendo em consideração que, dada a reduzida informação sobre orientações para a acção nesta matéria, estes formadores têm uma grande margem de autonomia para decidirem as formas de actuar.

O pressuposto que orienta este trabalho baseia-se na ideia de que o formador aprende a mediar no seu local de trabalho com os formandos, com os colegas, com os superiores, com o meio onde se encontra e com o próprio funcionamento do centro de formação. Estes formadores criam os seus instrumentos de trabalho e fazem-no de modo instintivo. Estes pressupostos surgiram no desenvolvimento da minha actividade profissional enquanto coordenadora de acções de formação profissional.

As questões problematizadoras deste trabalho são: “como se formam os mediadores de acções de Educação e Formação de Adultos de Nível Secundário (EFA NS)?” e “quais as práticas inerentes a esta função?”. Para dar respostas a estas questões foram entrevistadas três mediadoras de acções EFA NS.

Os princípios orientadores deste trabalho são a percepção de que o conhecimento que os mediadores sociais e pessoais de acções EFA NS possuem nesta função foi adquirido experiencialmente no local onde actualmente trabalham. Os mediadores formam-se no seu contexto profissional e através das situações que nele vivem.

As entrevistas semi-estruturadas realizadas apenas incidiram sobre o percurso profissional de cada uma das entrevistadas, num período de tempo definido e restrito, que vai desde o momento em que cada uma se iniciou como mediadora até ao dia da entrevista.

Este trabalho estrutura-se em três capítulos distintos. O primeiro capítulo corresponde ao enquadramento teórico onde é feita uma breve abordagem histórica sobre a perspectiva da Aprendizagem ao Longo da Vida e dos cursos de Educação e Formação de Adultos. É também feita uma abordagem à aprendizagem não formal e à educação informal, assim como ao papel do formador de adultos. O segundo capítulo incide sobre o meu percurso profissional, enquanto profissional de formação de adultos e as aprendizagens que realizei através da experiência. No terceiro capítulo expõe-se o processo de formação experiencial dos mediadores de acções EFA



NS e suas práticas. É ainda proposto um projecto de intervenção que auxilie o formador no seu processo de formação em mediação social e pessoal nas acções EFA NS no centro de formação profissional onde as mediadoras entrevistadas exercem a sua actividade profissional.

## **CAPÍTULO I – A EDUCAÇÃO DE ADULTOS POR VIA DA EXPERIÊNCIA**

### ***1 – Origens da Educação e Formação de Adultos***

A educação e formação de adultos, de acordo com Rui Canário (2008), surge a partir do século XIX, na sequência do movimento operário e do desenvolvimento da educação popular e com o aparecimento e sedimentação dos sistemas escolares nacionais que conduziram ao nascimento das modalidades de ensino de segunda oportunidade para adultos (p.12). Porém esta nova modalidade de formação apenas adquire visibilidade a partir da segunda metade do século XX, após a Segunda Guerra Mundial. O pós-guerra caracterizou-se por um grande crescimento a nível económico que impulsionou não só o crescimento dos sistemas educativos para crianças e jovens, como também a oferta educativa destinada a adultos. Esta evolução do sistema educativo é enquadrada numa ideologia desenvolvimentista que “vê no investimento educativo a principal alavanca para o desenvolvimento e construção de sociedades de abundância” (Canário, 2006, p. 160).

A partir da 2ª Guerra Mundial, a UNESCO insistiu nas campanhas de alfabetização e, no início dos anos 70, difundiu o movimento de educação permanente. Este movimento caracterizou-se pela “humanização do desenvolvimento” em que “pessoas e sociedades serão de novo capazes de acompanhar o processo de desenvolvimento e de eventualmente o controlar” (Finger e Asún, 2003, p. 32).

Os sistemas de trabalho passaram a ter relação directa com os processos de formação, na segunda metade dos anos 80. A formação passa a ser adaptável ao mercado de trabalho como um todo e não apenas uma especialização na sua especificidade técnica.

A *Educação Permanente* surge como forma de humanizar o desenvolvimento, no entanto este corre o risco de ser dirigido por pessoas cujos interesses são meramente economicistas. Assim, “para que tal desenvolvimento tenha “utilidade” tem de ser humanizado e essa humanização processa-se através da educação e da aprendizagem” (Finger e Asún, 2003, p.32).

É com este movimento educativo que se reconhece que a aprendizagem ocorre desde o nascimento até à morte do indivíduo, atribuindo-se importância às diferentes modalidades educativas – formal, não formal e informal.

Para Rui Canário (2006), a educação formal é o ensino dispensado na escola, a educação não formal é marcada pela flexibilidade de horários, programas e locais, em regra de carácter voluntário, sem preocupações de certificação e pensados “à medida” de públicos e situações singulares. A educação informal é um processo educativo que não é organizado, não é sistematizado, é intencional e por vezes inconsciente e que constitui a maior parte da aprendizagem que o indivíduo faz ao longo da sua vida, incluindo aqueles que têm um mais alto nível de escolarização (p.164). Carmen Cavaco (2002), seguindo a perspectiva de Canário (1999), faz a seguinte distinção entre três modalidades educativas acima referidas, sendo que a primeira, educação *formal*, corresponde ao modelo escolar tradicional em que existe uma hierarquia entre o professor e o aluno. Os programas são estruturados assim como a calendarização dos períodos lectivos e horários, existem processos de avaliação e de certificação. A modalidade de educação *não formal* tem como principais características a flexibilidade dos programas, horários e locais. Baseia-se no voluntariado e na preocupação de construir situações educativas adequadas e adaptadas a públicos e contextos específicos. Por fim, distingue a modalidade de educação *informal* que corresponde a todas situações pouco estruturadas e pouco organizadas, com potencial educativo, inconscientes e intencionais, levadas a cabo pelos indivíduos.

A educação informal é, de acordo com Coombs, “o processo ao longo da vida através do qual cada pessoa adquire conhecimentos, capacidades, atitudes, a partir das experiências quotidianas e do contacto com o seu meio ambiente” (cit. in Canário, 2006, p.164).

“A educação informal é o processo que ocorre ao longo de toda a vida a partir de experiências do quotidiano, da interacção com o meio envolvente, da observação e contacto com as pessoas que nos rodeiam” (Cavaco, 2002, p.69).

A UNESCO, na Conferência de Nairobi, em 1976, adoptou a seguinte definição de educação e formação de adultos, a qual ainda permanece actual:

*“O conjunto de processos organizados de educação qualquer que seja o conteúdo, o nível e o método, quer sejam formais ou não formais, quer prolonguem ou substituam a educação inicial dispensada nos estabelecimentos escolares e universitários e sob a forma de aprendizagem profissional, graças aos quais as pessoas consideradas como adultas pela sociedade de que fazem parte*

*desenvolvem as suas aptidões, enriquecem os seus conhecimentos, melhoram as suas qualificações técnicas ou profissionais ou lhes dão uma nova orientação, e fazem evoluir as suas atitudes ou o seu comportamento na dupla perspectiva de um desenvolvimento integral do homem e de uma participação do desenvolvimento sócio económico e cultural equilibrado e independente” (Canário, 2006, p.161).*

A V Conferência Internacional sobre a Educação de Adultos realizada no ano de 1997, pela UNESCO, em Hamburgo, sobre a temática Educação e Formação de Adultos, veio trazer algumas alterações ao modelo anterior, consequência da evolução política, económica e social que se verificou nos últimos 10 anos. Na V Conferência assistiu-se à ruptura da ideologia do movimento de Educação Permanente e adoptou-se uma nova ideologia, a da perspectiva da Aprendizagem ao Longo da Vida. A diferença de abordagem traduz-se logo pela mudança terminológica e utiliza a expressão Aprendizagem ao Longo da Vida em vez de Educação Permanente, Educação e Formação de Adultos em vez de Educação de Adultos e o termo competências em vez de saberes e conhecimentos. “A actual perspectiva de aprendizagem ao longo da vida assenta numa visão pragmática de resolução de problemas, sobretudo os referentes à competitividade económica e ao desemprego” (Cavaco, 2009, p.119). As parcerias entre o Estado, a Sociedade Civil e o Sector Privado e a passagem da responsabilidade do Estado para a Sociedade Civil relativa à educação de adultos passaram a ter mais importância na medida em que “a subordinação da educação à lógica mercantil, induz que a própria educação se organize adoptando a racionalidade económica de mercado” (Canário, 1999, p.90 cit. in Cavaco, 2009, p.127). Deste modo, o Estado passa a ter um papel determinante na definição das políticas, acompanhamento, supervisão, avaliação e financiamento das medidas de educação e formação de adultos.

Esta visão economicista da educação e formação, vista como mercadoria, conduziu a que, na V Conferência da UNESCO, se definisse que o Estado continuaria a ser responsável pela colocação do público mais desfavorecido em contexto de formação, pois verificou-se que os indivíduos que menos necessidades educativas tinham eram os que mais procuravam formação. Consequentemente o Estado aparece não só para regular a igualdade de oportunidades mas também para evitar conflitos sociais (Cavaco, 2009, p.127).

Por conseguinte, a formação experiencial passa a ter uma maior importância quer a nível internacional, quer a nível nacional, com o aparecimento da Iniciativa Novas Oportunidades que surgiu como resposta à necessidade de Portugal

*“vencer o ciclo longo de atraso nacional face aos outros países desenvolvidos, investindo conjugadamente na melhoria contínua das condições de escolarização e na reversão da atávica desqualificação da população adulta que se viu privada do direito a uma adequada educação/formação inicial na idade própria” (Carneiro, 2011, p.13).*

## **2 - Formação experiencial, aprendizagem não formal e educação informal**

O Homem tem a capacidade para aprender em qualquer idade e em diversas situações desde que isso seja realmente importante para si e para o seu futuro. Esta “capacidade de aprender dos indivíduos resulta da necessidade de responder aos desafios e imprevistos que a vida quotidiana coloca, o que torna o processo de aprendizagem fundamental” (Dominicé, 1996, p.101 cit. in Cavaco, 2002).

Rui Canário (2006) refere que a aprendizagem experiencial faz parte de um dos vários processos de aprendizagem que ocorrem ao longo da vida. A formação experiencial é uma forma das pessoas se formarem por si próprias, com recurso aos vários contextos em que se inserem, adquirindo competências indispensáveis à sua subsistência na sociedade onde se encontram integradas quer a nível profissional, familiar e social. Os vários processos de aprendizagem que ocorrem ao longo da vida de um indivíduo não são passíveis de separação, pelo que é mais indicado “englobar as situações educativas não formais e informais no conceito de educação não formal” (Canário, 2006, p.160). Esta aprendizagem começou a ser valorizada e reconhecida pelo Estado Português, dando origem às políticas nacionais actuais, como é o exemplo da iniciativa *Novas Oportunidades*, que consiste no reconhecimento e validação de adquiridos experienciais das pessoas que possuem experiência profissional.

A aprendizagem experiencial resulta de um processo de aglutinação e transformação de experiências adquiridas e acumuladas pelo indivíduo em novas aprendizagens. É um processo através do qual os conhecimentos resultam da transformação da experiência acumulada, pois “as novas experiências são assimiladas às experiências do passado e transformadas por elas” (Chené e Theil, 1991, p.202, cit. in Cavaco, 2002, p.36). Esta forma de aprendizagem actua não só a nível dos conhecimentos que a pessoa adquire e da maneira de executar tarefas, mas também transforma o seu modo de pensar e de estar em sociedade. Com efeito “no processo de aquisição de conhecimentos por via experiencial não se adquire unicamente saber-fazer, mas

também saber-ser, ou seja, efectuam-se aprendizagens dos domínios psicomotor, cognitivo, afectivo e social” (Cavaco, 2002, p.33).

Para que a aprendizagem experiencial seja consciente para o indivíduo, é necessário que este reflecta sobre aquilo que aprendeu, como aprendeu, que dificuldades sentiu, que estratégias utilizou para as conseguir superar e como poderá aplicar esses conhecimentos em situações futuras. O processo de formação experiencial implica um grande esforço e investimento pessoal, pois é necessário recorrer à reflexão para que os conhecimentos que adquiriu anteriormente sejam mobilizados e transformados em novas competências. Para Dominicé (1988), é necessário um grande investimento global e a utilização de todas as aprendizagens feitas anteriormente, isto é, “os saberes anteriores são mobilizados na aquisição de novos saberes” (Cavaco, 2002, p.113).

O indivíduo só fica experiente em determinadas funções se praticar e reflectir sobre o que aprendeu e praticou, de modo a poder transformar esses saberes em experiência. A aquisição de competências por parte dos adultos só pode ser possível através da mobilização das aprendizagens que este adulto fez ao longo da sua vida, nos vários contextos em que se insere, nomeadamente no familiar, profissional e social, e da consequente reflexão sobre as suas aprendizagens. “A prática e a reflexão são dois elementos fundamentais na experiência” (Cavaco, 2002, p.34).

A formação experiencial, de acordo com o discurso de Landry (1989, cit. Cavaco, 2002), implica reflexão por parte do indivíduo, pois esta não se limita apenas à experiência e às situações experienciadas pelo sujeito. É necessário que o sujeito seja capaz de reflectir sobre determinada experiência e que consiga adaptar e integrar a aprendizagem que realizou em situações futuras. Dominicé (1989) reforça que quanto mais ricas e diversas forem as situações experienciadas pelo adulto, mais rica e diversa é a formação por via da experiência que este adquire.

Cavaco (2002) refere ainda que nem todas as experiências resultam em aprendizagem, pois apenas as que originam alterações permanentes poderão ser consideradas formativas, no entanto as próprias experiências apresentam um grande potencial formativo, mas o sujeito, para se formar por via da experiência, necessita de reflectir sobre os seus actos, sobre as suas vivências e sobre a sua interacção com o meio em que se insere. “As experiências de vida para se tornarem formativas têm de ser reflectidas” (p.34).

É na sequência da formação experiencial resultar num processo reflexivo de aprendizagens e consequente integração das mesmas que Kolb (cit. in Cavaco, 2002) distingue quatro “estilos de aprendizagem” que consistem na *experiência concreta*, *observação reflectida*, *conceptualização abstracta* e *experimentação activa*. Identifica igualmente três fases do processo de aprendizagem, no qual podemos distinguir a fase da iniciação em que o sujeito entra em contacto directo com uma situação; a fase da integração, em que o sujeito integra a experiência em situações vividas anteriormente; e a fase da subordinação que consiste na reflexão do sujeito sobre a situação que vivenciou. Por fim, distingue as três fases do processo de formação experiencial que consiste na fase da acção, na qual o indivíduo estrutura a sua acção na fase da reflexão, na qual o indivíduo transforma o anteriormente aprendido em nova experiência; e por último a fase da socialização, na qual o indivíduo toma consciência das suas aprendizagens, mobiliza os seus conhecimentos e consegue aplicá-los.

Serre (1991) afirma que “cada vez que se crê que uma maneira de fazer já utilizada pode ser útil, há uma aplicação desta a novas situações. Quanto mais se repetem os modos de fazer em diferentes circunstâncias, mais se alarga a teoria da acção que está subjacente a esses modos de fazer” (cit. in Cavaco, 2002, p.38).

Para Rui Canário (2006), grande parte das aprendizagens feitas pelo indivíduo não acontece na escola. Para este autor, “a aprendizagem de coisas que não são ensinadas, ou seja que não obedecem aos requisitos do modelo escolar, corresponde ao que de uma forma genérica se pode designar por educação não formal.” (p.160)

As ideias acima referidas constituem os pressupostos basilares da educação de adultos em que a experiência que o indivíduo acumulou lhe vai permitir realizar novas aprendizagens. Para fundamentar estas premissas, Canário (2006) distingue aquilo a que ele denomina de “pilares teóricos essenciais” e que são a “revalorização epistemológica da experiência”; a “definição de situações educativas pelos seus efeitos e não pela sua intencionalidade”; e a “assimilação do processo de aprendizagem a uma concepção larga, multiforme e permanente de socialização” (p.162).

Para Pain (1990), uma situação é educativa através dos resultados educativos que apresenta e não das suas intenções. Neste caso, “entende-se por efeitos educativos a concretização de mudanças duráveis de comportamentos e atitudes, decorrentes da aquisição de conhecimentos na acção e da capitalização de experiências individuais e colectivas” (cit. in

Canário, 2006, p.164). Pain fundamentou a sua ideia de que existem processos educativos não estruturados, com recurso a estudos efectuados em empresas e organizações, incidindo o objecto de estudo nos efeitos educativos que decorreram de situações de trabalho, do espaço físico e dos meios de comunicação. Estamos perante efeitos educativos que são produtos de acções que não foram intencionalmente produzidas com um objectivo educativo. Rui Canário (2006) afirma que este processo de aprendizagem começa a ter uma maior relevância face ao ensino e que passa a ser encarado como um “processo apropriativo de oportunidades de natureza educativa vivenciadas na vida quotidiana que se definem pelas suas consequências (efeitos) e não pela sua intencionalidade” (p.164).

No seguimento da ideia de que o indivíduo aprende com tudo o que o rodeia, Gaston Pineau (1983, 1991, cit. in Canário, 1999, p.117) apresenta uma teoria tripolar da formação. Este autor defende que a formação experiencial é constituída pelos processos de autoformação, de heteroformação e de ecoformação. O processo de autoformação corresponde ao processo de aprendizagem do próprio indivíduo, que Pineau designa de bioepistemológico, porque para além de considerar que a formação é um processo vital de todo o ser humano, é também um processo que implica reflexão. O processo de heteroformação diz respeito à aprendizagem que o indivíduo faz com outros. O processo de ecoformação é o processo de aprendizagem que o indivíduo faz com coisas e locais que o rodeiam. Nóvoa (1988) destaca a importância dos outros na formação do indivíduo (cit. in Canário, 1999, p.22), referindo que este se caracteriza por ultrapassar dificuldades através daquilo que aprendeu com os outros e através daquilo que os outros fizeram dele.

As aprendizagens experienciais adquiridas pelo sujeito no meio onde vive, no seio da sua família e com a sociedade, são na perspectiva de Pain (1990), de um modo geral e sem que este se aperceba, aprendizagens “que se realizam por repetição e impregnação” (cit. in Cavaco 2002, p.39). A aprendizagem experiencial ocorre num determinado contexto, em situações específicas e está intimamente ligada a uma acção onde são transmitidos conhecimentos técnicos relacionados com as funções que este exerce, são transmitidas regras e princípios que se transformam em conhecimento, “trata-se de um processo pragmático, coincidente com a utilidade prática”, onde “a imitação e repetição são mecanismos essenciais” (Frazão-Moreira cit. in Cavaco, 2002, p.112).



Considerando que a maior parte das aprendizagens feitas pelos adultos são de carácter experiencial e realizadas através da educação não formal, Pain (1990, cit. in Canário, 2006) conclui que é necessário definir políticas de educação adequadas aos meios onde as pessoas são inseridas, defendendo que a educação não formal deveria adquirir uma maior importância, visto que esta representa a maior parte dos processos educativos a que as pessoas estão sujeitas ao longo da sua vida, dando à educação formal um papel de complemento dos processos educativos não formais.

Os adultos adquirem saberes ao longo da sua vida, através de processos educativos formais, informais e não formais. Lesne e Minvielle (cit. in Canário, 2006) consideram que a formação é um conjunto de interacções diárias do indivíduo com o meio onde trabalha e que fazem parte de um processo de socialização. Os projectos de formação em alternância surgiram da ideia de aliar a acção de formação com a acção socializadora das empresas. Para Canário (2006), “conceber a formação profissional como coincidente com o processo de socialização profissional permitiu a redescoberta das organizações de trabalho como contextos privilegiados de aprendizagem” (p.165).

Nesta linha de pensamento, Cármen Cavaco (2002) afirma que a formação experiencial ocorre do contacto directo do indivíduo com o meio, do qual resultam aprendizagens que o indivíduo irá mobilizar para a sua vida futura. A autora reforça ainda que o contexto profissional é o contexto por excelência da aprendizagem, não só porque a pessoa passa a maior parte da sua vida neste local, como também é no local de trabalho que tem que dominar competências necessárias para desempenhar as tarefas inerentes às suas funções. É ainda no local de trabalho que o indivíduo está em contacto com pessoas que, por trabalharem no mesmo local, partilham as normas da empresa e também outros saberes na mesma área de actuação. A formação experiencial “apresenta-se, nestes casos, como estratégia de inserção e de sobrevivência dos indivíduos no funcionamento das organizações onde estão inseridos” (p.40).

Para Cavaco (2002), o processo de formação é um processo inacabado. Como diz Canário, é um *continuum* que ocorre ao longo de toda a vida deste. O processo de formação formal apenas abrange uma parte da vida do sujeito, o que fez com que se tivesse passado a dar maior importância aos processos de formação não formal e informal. Deste modo, só articulando estas três modalidades, se pode encarar o potencial formativo de cada contexto como cumulativo no desenvolvimento de cada indivíduo.

A autora enquadra estes processos de formação naquilo a que Florentino Fernández (2006) designa por modelo Dialógico-Social. Este modelo educativo, que é caracterizado pelo respeito igualitário por todas as contribuições, valoriza a aprendizagem ao longo da vida, a importância da transformação que ocorre no indivíduo através do modo de aprender pelo diálogo e pela valorização do que se aprende e a superação de barreiras de acesso à educação e participação social. O diálogo possibilita a aprendizagem de conhecimento, através da aprendizagem dialógica o sentido ressurge uma vez que dirigimos as relações com as pessoas e o nosso meio a nós mesmos. É por isso que decidimos o quê e como queremos investigar e aprender. Se acreditarmos em práticas educativas igualitárias, estas só podem assentar em relações solidárias que por sua vez geram solidariedade. A igualdade das pessoas, na diferença, o que significa que todas têm o direito de viver de maneira diferente.

O Modelo Dialógico-Social faculta aprendizagens de competências que permitem interagir de uma forma reflexiva e imaginativa, na vida quotidiana de uma sociedade. Este modelo é muito característico na tradição popular em que se transmitiam os costumes através da vida em comunidade. Segundo Fernández (2006) os costumes eram transmitidos por processos educativos que incluíam os agentes específicos (mães, os cegos, os predicadores populares, os líderes sindicais), os recursos próprios (ditados populares, provérbios, literatura popular, autos sacramentais, teatro) e os espaços apropriados (a casa, as praças, os alpendres, as tabernas, os moinhos ou as tipografias). “A pequena tradição cultural do povo sempre teve o costume de aprender a intervir na vida social [...] A reprodução desta cultura fazia-se através de tempos distribuídos ao longo do calendário como épocas de festa.” (p. 46)

Este modelo evidencia a importância de diversas competências sociais, que possibilitam o diálogo entre as pessoas e a interacção face a diversas situações e dificuldades que possam surgir na sua vida destas pessoas e da comunidade.

A tertúlia, segundo Fernández (2006), assumiu-se como processo formativo de adultos que deu lugar a experiências dialógicas com o objectivo de fazer de uma actividade, como por exemplo a leitura, uma ferramenta social que ajudasse os adultos a interagir na vida social, a interpretar a vida e a identificar-se com ela.

Relativamente ao Modelo Dialógico-Social e educação de pessoas adultas, e ao encontro do anteriormente referido por Canário e Cavaco, Florentino Fernández (2006) refere que todas as pessoas têm a capacidade de aprender em qualquer idade e uma das características deste

modelo é a tomada de consciência deste potencial, do desenvolvimento que proporciona ao indivíduo. É o reconhecimento e valorização das aprendizagens feitas informalmente pelo adulto e dos conhecimentos que já adquiriu e a sua mobilização e orientação para outras aprendizagens. Ou seja, “as pessoas adultas aprendem com a vida, aprendem com a experiência, aprendem da teia de relações em que se desenvolvem. As vias que conduzem à aprendizagem não são apenas os programas formativos” (Fernandéz, 2006, p.60).

Labourie (1972) refere a importância das

*“acções geridas por pessoas que se juntam e que determinam, elas próprias, o conteúdo destas acções em função de objectivos sociais e culturais, [...] actividades educativas fora do tempo de trabalho: vida familiar, vida urbana e rural, actividades de tempos livres, actividades desportivas, etc” (cit. in Canário, 1999, p.73),*

na medida em que os conteúdos, das acções potencialmente formativas, são determinados em função das necessidades dos adultos. Berger (1991, cit. in Canário, 1999) reforça que é necessário trabalhar o adulto a partir do diagnóstico dos seus conhecimentos, competências e aquisições.

Cabe agora ao formador a tarefa de se afastar do modelo alfabetizador, desenvolver e dinamizar actividades pedagógicas que permitam aos adultos, que se encontram em contexto de formação, a realização de experiências que lhes possibilite adquirir competências.

### **3 - O formador de adultos**

O formador é uma figura que ao longo dos tempos têm revelado extrema importância para o desenvolvimento dos processos de educação e formação de adultos. Segundo Christine Josso (2005),

*“para se formar, as pessoas têm necessidade de ser acompanhadas por profissionais que sabem estar atentos, que sabem compreender as problemáticas da sua formação, que sabem ajudar as pessoas em formação no sistema educativo, seja para as ajudar enquanto aprendentes, seja para acompanhá-las nos seus percursos educativos, a fim de procurar que estes correspondam da melhor forma aos desejos, às capacidades, aos projectos e às competências das pessoas que chegam à formação” (p.117).*

Florentino Fernández (2006) distingue um perfil de formador de adultos para cada um dos modelos de educação de adultos que apresenta, nomeadamente o Modelo Receptivo-Alfabetizador, o Modelo Dialógico-Social o Modelo Económico-Produtivo. O Modelo Receptivo-Alfabetizador surgiu da emergência de alfabetizar para servir a revolução industrial. Era necessário que os trabalhadores fossem alfabetizados e disciplinados para que pudessem trabalhar com as novas tecnologias do Século XIX e para que pudessem desenvolver competências para se relacionarem nas grandes urbes. É na sequência da revolução industrial que se dá a massificação da educação, pois a alfabetização passou a ser um requisito imprescindível quer para trabalhar, quer para participar activamente na sociedade. Neste Modelo o “perfil do educador de adultos ficou definido pela figura dominante do professor que ensina e pela autoridade do especialista em letras” (p.17).

O Modelo Dialógico-Social surgiu na segunda metade do séc. XX, quando a aprendizagem experiencial conquistou uma maior visibilidade. Neste modelo é o aprendente que procura o conhecimento. Neste caso, este passa a ser a personagem principal do seu processo educativo e o mestre ou professor passa a ser um orientador da sua aprendizagem. *“No espaço de aprendizagem confluem, em igualdade de condições, o que o professor sabe, devido à sua formação e o que as pessoas adultas sabem, devido à sua experiência, enriquecendo-se mutuamente, potenciando a participação e aprendendo em conjunto”* (Fernández, 2006, p.61).

Este modelo promove a interactividade entre os intervenientes de modo bilateral, adaptando-se às necessidades educativas do aprendente. No Modelo Dialógico-Social, o formador de adultos surge como uma figura que se apresenta de modo igualitário relativamente ao formando adulto. Este promove a reflexão crítica, por parte dos formandos, com base na experiência que possuem. O formando e formador aprendem em conjunto, pois cada um tem os seus saberes que são considerados válidos, sendo o saber do formando adquirido por via da experiência e o saber do formador adquirido por via da sua formação nessa área. Neste contexto o saber do formador não é imposto ao formando. O formador orienta e ajuda o grupo com quem trabalha a aprender.

Relativamente ao último modelo apresentado por Florentino Fernández, o Modelo Económico-Produtivo, como o próprio nome indica é um modelo que claramente direcciona a formação de adultos para a aquisição de competências directamente relacionadas com o crescimento económico e produtivo da sociedade. O nível de formação passa a ser um factor

determinante para a produtividade, para a coesão social e para a qualidade de vida dos indivíduos.

Este modelo é caracterizado pela forma rápida de formar adultos, fruto da sociedade de informação. Por estar integrado no sistema de mercado e da produtividade, quem tem mais hipóteses de aprender é o indivíduo que tem mais dinheiro, se encontra empregado, que trabalha numa empresa mais conceituada, o que potencia, segundo o autor, o efeito Mateus em que “o que mais sabe, quanto mais sabe mais deseja saber, mais procura saber e mais se lhe concede saber e o que menos sabe, menos consciente é da sua necessidade de aprender, menos manifesta querer saber e menos ofertas tem para aprender” (Fernandéz, 2005, p.72). Deste modo, o formador de adultos aparece como um gestor de recursos humanos que escolhe as aprendizagens que os formandos devem fazer, em função da sua pertinência para o desenvolvimento económico, para que os formandos possam ter capacidade para produzir, adaptar e aplicar os conhecimentos que adquiriram de modo eficaz.

Christine Josso (2005) considera que o formador é um agente duplo na medida em que, por um lado é visto pelos aprendentes como executor das políticas de educação/formação do Estado, por outro lado é visto pelo Estado e pelos agentes que aplicam as suas políticas como sendo muito brando, permissivo e pouco controlador relativamente aos aprendentes. O formador encontra-se assim numa situação delicada face à qual deve posicionar-se de modo a preservar alguns valores e saberes-fazer, mas deverá também adaptar-se às inovações que conduzam ao processo evolutivo da formação na sociedade actual.

A autora, relativamente ao formador, distingue dois papéis, na área da educação, que são o *instrutor* e o *militante*. O *instrutor* transmite conhecimentos técnicos e teóricos e controla se o aprendente aprendeu os conhecimentos que lhe foram transmitidos e se é capaz de aplicá-los. Quem são os seus aprendentes é um aspecto que não é relevante para este formador. O *militante* é aquele que apresenta determinadas convicções, que considera serem as melhores e por esse motivo existe uma grande vantagem em que o aprendente siga o seu caminho. No entanto, esta figura é um pouco limitadora para o aprendente, quando levada ao extremo, pois restringe o pensamento deste, conduzindo-o para uma verdade relativa.

No que concerne à formação, a autora distingue também, o *mestre do passador*. O *mestre* apresenta-se como aquele que é muito respeitador do seu aluno, é transmissor de conhecimentos e valores e é tido como o modelo a seguir pelos seus alunos. O *passador*

representa o formador que acompanha o processo de aquisição de conhecimentos do aprendente. O passador preocupa-se genuinamente com o acompanhamento do outro, com o caminho que ele vai percorrer, com a passagem que ele vai fazer pelo contexto formativo. Não como uma perspectiva de militância, mas como orientador, durante determinado tempo, do caminho que o aprendente quer seguir, dando-lhe indicações sobre o que fazer e como fazer em determinadas situações. O passador cria ligações de afectividade com os seus aprendentes.

Christine Josso (2005) refere ainda que

*“se nós, enquanto professores, formadores ou formadoras, conseguirmos transmitir a ideia de que através de um trabalho sobre as nossas identidades, sobre as ideias que são as nossas, poderemos ajudar as pessoas com quem trabalhamos, não somente a formar-se, mas a entrar numa certa adaptabilidade à mudança, sem ficarem totalmente desprovidas relativamente a estas mudanças” (p.122).*

De acordo com a afirmação anterior, o trabalho de formação contínua feito com adultos deve ter por base contextos de mudança. O formador deve tentar perceber, através das histórias de vida, os aspectos que condicionam a mudança para o seu formando e trabalhar a partir destes. O formador deve construir e disponibilizar aos seus formandos instrumentos personalizados que facilitem a aprendizagem. O ritmo a que ocorre a aprendizagem varia de adulto para adulto, é mais um aspecto abordado pela autora, na medida em que refere que o facto de o formador dever “estar atento à temporalidade do processo de aprendizagem das pessoas com quem trabalhamos é também um modo de tentar ajudá-las a realizar percursos educativos que podem ser bastante agressivos no sentido de não respeitarem o ritmo das pessoas” (p.124).

O formador deve adoptar uma postura facilitadora. O conceito de facilitação, na perspectiva de Finger e Asún (2003), está directamente relacionado com aquilo a que ele denomina de aprendizagem autodirigida, que significa que o formando é quem comanda o seu processo de formação. O aprendente sente a necessidade de crescer e o facilitador ajuda a pessoa a controlar este processo, criando um clima e um ambiente favoráveis. Finalmente, ao combinar as experiências das pessoas com situações concretas, o facilitador também contribui para resolver problemas, tornado o adulto mais apto a, por si só, solucionar questões relacionadas com a sua integração no meio social, profissional e familiar recorrendo a competências associadas ao seu saber ser, saber estar e saber-fazer.

Para Knowles (cit in. por Finger e Asún, 2003), o facilitador ideal é aquele que consegue ver o adulto como capaz de dirigir o seu próprio percurso de desenvolvimento, que concebe a aprendizagem do adulto como forma de desenvolvimento, é o orientador (pessoa recurso) do processo de autoformação do adulto, acredita que a aprendizagem deste é mais eficaz se decorrer da sua verdadeira motivação, promove a criação de um ambiente informal de igualdade, caracterizado pela confiança, respeito mútuos, interesse e atenção pelos outros, envolve o adulto na definição dos objectivos que sejam do seu interesse, desenvolve experiências de aprendizagem, tendo como princípios orientadores os interesses comuns a todo o grupo e as diferenças individuais e selecciona técnicas e materiais que promovam o autoquestionamento do adulto.

Josso (2005) refere que o formador deve ter a preocupação de acompanhar as pessoas que se encontram em formação, pois estas necessitam de ajuda e orientação neste momento da sua vida em que têm que conjugar a sua vida pessoal e social com a formação e as suas regras e normas. “Ao assumirem esse papel, os formadores e os professores, tornam-se acompanhantes centrados na escuta dos aprendentes” (p.118).

O animador, segundo Fernández (2006), é o perfil dominante do formador de adultos, quando este se coloca ao serviço das capacidades de aprendizagem apresentadas pelos adultos. O formador de adultos deve reconhecer, dinamizar e potenciar o processo contínuo que é a formação de adultos, junto daqueles que está a formar. O formador deixa de ser uma figura hierárquica no processo de formação do adulto e passa a estar ao seu lado: “o educador já não é o que apenas educa, mas o que enquanto educa, é educado em diálogos com o educando que, ao ser educado também educa. Ambos, assim, se tornam sujeitos do processo em que crescem juntos e em que os argumentos de autoridade já não valem” (Paulo Freire cit. in Canário, 2006, p.142).

As funções do formador adquirem novos contornos, pois é uma actividade que varia com muita facilidade devido às orientações políticas estarem em frequente actualização e redefinição, como refere Véronique Leclercq (2005, cit. in Cavaco, 2009, p.520). Nos cursos de educação e formação de adultos, à semelhança do que acontece nos processos de RVCC mencionados por Cavaco (2009), os formadores deveriam dar maior importância à experiência que os adultos possuem, deveriam procurar estabelecer o diálogo e a articulação entre a teoria e a prática, assim como a reflexão e o debate sobre as questões do seu quotidiano e incentivar a intervenção dos adultos. Segundo Cavaco (2009), quer em processos de RVC, quer em acções

de formação de adultos, ao formador são exigidas novas competências para fazer face às novas metodologias específicas que integram os referidos processos. O formador tem que, por ele próprio, construir os seus novos saberes profissionais para poder integrar estas novas formas de actuação. O formador, em contacto com os seus colegas, com os adultos envolvidos nos processos de formação e através da partilha de informação, discussão e reflexão vai conseguindo construir o seu saber.

A autora refere ainda, citando Josso (2005), que é preciso esquecer o modo como o formador dá a formação, geralmente de acordo com o modelo escolar, para que possa conseguir trabalhar com este novo modelo caracterizado pelo reconhecimento da aprendizagem experiencial ao longo da vida. “Todavia, o saber “esquecer” implica processos complexos, a nível cognitivo e emocional, que apenas ocorrem quando os actores estão envolvidos e motivados para fazer face aos novos desafios” (Cavaco, 2009, p.525).

O papel do formador de adultos é, de acordo com Mezirow (2001, cit in Cavaco, 2009), o de ajudar os aprendentes a assumir um olhar crítico sobre as suas crenças e práticas, não só como surgem no momento mas no contexto da sua história, do seu objectivo, assim como nas consequências que têm nas suas vidas” (p.526).

Para Paulo Freire (1972, cit. in Cavaco, 2009), a educação de adultos deve assumir uma postura problematizadora em que o formador e o formando aprendem mutuamente. Karolewicz (2000, cit. in Cavaco, 2009) enumera um conjunto de características que são citadas, por Cavaco, como fundamentais para a orientação da função de formador de RVC, mas que poderão ser igualmente aplicadas aos cursos de educação e formação de adultos e consistem no seguinte:

*“[...] a escuta activa, quando centram a actividade na escuta do adulto; a maiêutica, quando orientam as actividades do processo para a auto-reflexão e tomada de consciência, por parte do adulto, o que permite a descoberta de novos saberes e a reflexão sobre a acção; o acompanhamento, quando apoia e incentiva o adulto na descoberta dos seus saberes e competências; a estimulação, quando procura promover no adulto o gosto pela aprendizagem, a curiosidade de experimentar outras formas de agir e a criatividade para alargar o campo de possibilidades; a humildade, quando ajuda o adulto a descobrir as suas próprias respostas, admitindo que ele é a única pessoa que pode encontrar as soluções mais adequadas aos seus problemas; a adaptação, quando ajusta as situações, as metodologias e os instrumentos às necessidades dos adultos; a responsabilidade, quando implica e*



*responsabiliza os adultos e é co-responsável pelo processo; a ética, quando respeita e assegura a confidencialidade da informação sobre o percurso de vida dos adultos” (Cavaco, 2009, p.527).*

Rui Canário (1999) afirma que a escola é um local muito importante de socialização profissional dos professores, pois é neste local que aprendem a sua profissão. A escola passa a ser vista como um local onde as aprendizagens são recíprocas e interactivas entre alunos e professores. É um espaço onde a modalidade formal e informal da educação convergem e se articulam, envolvendo todos os intervenientes no processo desde alunos, professores, famílias, correspondendo a um processo ecológico de formação (p.140). Gaston Pineau (1991 cit. in Canário, 1999), na teoria tripolar da formação, designa este processo como ecoformativo em que os locais e as coisas que rodeiam o indivíduo contribuem para o seu processo de formação.

O formador, na sua actividade diária, também passa por um processo de aprendizagem experiencial, à semelhança do que ocorre com o adulto em formação. No entanto, o seu processo de formação é um processo mais solitário, pois não existe um facilitador, orientador ou até animador que acompanhe o formador no seu processo de formação. É no processo de formação de formadores, em educação de adultos, que este trabalho ganha forma, tendo como ponto de partida o desenvolvimento, no próximo capítulo, do processo pelo qual me tornei coordenadora de acções de formação profissional.

## **CAPÍTULO II – APRENDER COM A EXPERIÊNCIA**

Este capítulo constitui a reflexão sobre o meu percurso profissional, que tem por objectivo analisar o processo pelo qual me tornei profissional de formação. A minha reflexão incidirá principalmente sobre o meu percurso profissional, no local onde exerço a minha actividade profissional actualmente, que está directamente relacionada com a formação profissional, e o modo como investi na aprendizagem da minha profissão nesta área, pois “aprende-se empreendendo. Empreender é submeter-se a um desafio de aprendizagem.” (Fernandéz, 2006, p.60)

Para a construção deste trabalho recorri à narrativa autobiográfica que, segundo Josso (2008), se reveste, neste contexto, de uma enorme importância para a percepção da minha aprendizagem. Nesta narrativa procurei analisar e reflectir sobre os problemas, dificuldades e desafios que enfrentei, de que modo os consegui superar e de que modo esta aprendizagem mudou o meu modo de agir. Quando me questiono sobre o meu modo de pensar, a resposta a esta questão, muito importante do ponto de vista da formação experiencial, permitiu-me adquirir consciência das minhas aprendizagens e também dos motivos pelos quais resisto a outras aprendizagens, na medida em que “temos de decodificar, para nós próprios, formadores, professores, onde estão as resistências à aprendizagem, pois aí se encontram os fundamentos, as ideias com que nos identificamos completamente” (p.121).

Licenciei-me em Antropologia no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, em 2001. Não foi uma escolha de primeira opção nem uma profissão que pensei que estivesse tão presente no meu futuro como está actualmente. O facto de ser Antropóloga contribuiu para compreender melhor a população com quem trabalho e respeitar as suas diferenças, não enfatizando a questão etnocêntrica que se verifica com muita frequência por parte de quem está a ensinar.

A formação profissional surgiu na minha vida através de uma estrutura de projecto de cooperação com África. No início de 2002, iniciei funções numa estrutura que desenvolvia projectos de cooperação com os PALOP e Timor Leste, no Instituto Público Português onde trabalho actualmente. Eu fui substituir uma funcionária dessa estrutura que iria entrar de licença de maternidade. Iniciei as minhas funções no início de Abril de 2002. A colega ainda teve tempo

para me explicar algumas coisas sobre o funcionamento dos projectos, nomeadamente os acordos de cooperação, o motivo pelo qual existia uma estrutura de projecto responsável pela manutenção desses acordos e quais as actividades realizadas por essa estrutura.

Assim, eu ficaria responsável pela gestão técnica dos projectos de Angola, Moçambique e da Metalomecânica de Maputo. As tarefas realizadas neste âmbito consistiam na elaboração dos planos de actividades para cada projecto, na elaboração do orçamento anual e relatórios trimestrais de execução financeira, na preparação das missões dos Responsáveis de Projecto, que eram geralmente directores dos Centros de Formação Profissional que coordenavam a implementação do projecto no terreno, no acompanhamento dos processos de empreitadas em curso, no acompanhamento dos processos de aquisições de bens e serviços e articulação com os técnicos dos referidos países.

Todas as tarefas associadas à minha nova função eram novidade para mim. Numa fase inicial, optei por me apropriar de toda a informação e modelos de documentação que existiam para os meus projectos, desde orçamentos, informações, notas de serviço, relatórios de execução, entre outros, e também questionar os meus colegas relativamente a procedimentos a adoptar em determinadas situações, para poder superar a minha falta de conhecimento e começar a trabalhar o quanto antes.

A recolha dos elementos permitiu-me ver como as tarefas se realizavam, e executá-las de igual modo, pois é assim que iria verdadeiramente aprender a desempenhar as minhas funções. De acordo com o referido a propósito da aprendizagem experiencial, Kolb (cit. in Cavaco, 2002) define 4 estilos: a experiência concreta, a observação reflectida, a conceptualização abstracta e a experimentação activa. Analisando o meu processo de aprendizagem experiencial, identifiquei os quatro estilos de Kolb, acima referidos, nas situações que vivi, na medida em que, através do trabalho que iniciei, fui capaz de adaptar e transformar instrumentos utilizados e situações vividas anteriormente em instrumentos indispensáveis para o desenvolvimento da minha actividade profissional. O recurso à observação de uma determinada experiência concreta permitiu-me adaptar e conceptualizar novos instrumentos que foram posteriormente experimentados e utilizados no desenvolvimento das minhas novas funções. A título de exemplo, recordo-me da minha autoformação com os instrumentos do Microsoft Office, de que pouco entendia, e que se revelou para mim uma aprendizagem muito evidente. Esta aprendizagem

tem-me acompanhado desde então e naquela altura tive uma enorme dificuldade em aprender a trabalhar com estas ferramentas, nomeadamente com a folha de cálculo – Excel – e com o processador de texto – Word. Os orçamentos e relatórios de execução eram todos elaborados nestes formatos e eu não tinha tido qualquer tipo de formação nesta área. Estes trabalhos implicavam a utilização de uma série de fórmulas que eu fui conseguindo descobrir por tentativa/erro. Segundo Carmen Cavaco (2002), “a aquisição dos saberes e competências resulta de um processo de observação, captação de informação junto das pessoas com experiência nesse domínio, da experimentação associada a mecanismos de tentativa/erro e de aperfeiçoamento” (p.69). Nos aspectos em que não conseguia descobrir por mim mesma, recorria aos meus familiares, principalmente ao meu marido e menos aos colegas da estrutura, pois sentia-me envergonhada por não saber trabalhar com estes instrumentos.

Do modo anteriormente referido, fui aprendendo a desempenhar as funções inerentes à minha nova profissão nas mais diversas áreas, nomeadamente nos processos de aquisição de materiais e equipamentos necessários para o desenvolvimento de acções de formação na área de Alvenaria, Carpintaria, Serralharia e Electricidade. O Engenheiro responsável pelo projecto de Moçambique, acompanhou-me e ajudou-me a identificar que materiais seriam necessários para que áreas. Aprendi também a analisar cadernos de encargos de empreitadas e projectos de arquitectura através do acompanhamento da reabilitação de um Centro de Formação em Moçambique, cujo projecto foi elaborado por um Arquitecto, funcionário do mesmo Instituto, que me ajudou a entender a *linguagem* desta área, o que iria ser feito no local e a identificar o que estava mal executado. Acompanhei também as acções de formação de formadores, desenvolvidas nestes países. Este acompanhamento consistiu na preparação da missão para os formadores envolvidos, desde a previsão de custos associados recorrendo sempre a modelos anteriores.

Aprendi todas estas tarefas por recurso à imitação de práticas, à apropriação de documentos e modelos relacionados com o desenvolvimento dos projectos e acompanhando o modo como os coordenadores de projecto resolviam os assuntos. Kolb (cit. in. Cavaco, 2002) define três fases do processo de aprendizagem, que vão ao encontro do acima referido, que consiste na *iniciação* - preparação ou contacto directo com uma situação, no meu caso foi o contacto com as práticas relacionadas com a minha nova actividade profissional, com os instrumentos necessários ao seu desenvolvimento e a observação de outros profissionais desta

área. Na *integração* – incorporação da experiência nas vivências anteriores que nesta situação se traduziu na minha apropriação e adaptação de materiais e situações e sua aplicação sempre que necessário. Por fim na *subordinação* - reflexão sobre a experiência vivida em que o indivíduo explica e argumenta a sua fase de actuação. Este processo de aprendizagem evidencia-se neste trabalho na medida em que eu reflico sobre o que aprendi, como, com quem o fiz e de que modo essa aprendizagem contribuiu para a minha formação como profissional de formação.

A partir de 2005, o volume de trabalho diminuiu consideravelmente na Estrutura em virtude de alguns projectos terem iniciado a sua própria gestão. Sentia que ainda não estava bem preparada nesta área da cooperação e, como tinha algum tempo disponível, inscrevi-me no Mestrado Desenvolvimento, Diversidades Locais e Desafios Mundiais, com o objectivo de obter competências na área de desenvolvimento internacional, nomeadamente na gestão de projectos de desenvolvimento e principalmente na sua avaliação.

Ainda durante o ano de 2005, começou a falar-se, em todo a instituição onde me encontro a trabalhar, em reestruturações internas com vista à redução do número de funcionários de cada serviço e na mobilidade interna. Foram levadas a cabo alterações em todos os serviços e na estrutura onde estava a desempenhar funções, teria que sair uma pessoa. Vi aqui a oportunidade de sair e aprender coisas novas. Procurei ver se existia algum serviço que me despertasse interesse e assim visitei todos os serviços que considerei potenciais locais de trabalho, acabando por escolher um centro de formação profissional.

Em 2006, fui transferida para um centro de formação profissional. Este centro é caracterizado por acolher jovens em situação de abandono escolar, com contexto familiar desestruturado ou institucionalizados, com grandes carências a nível económico e adultos em situação de desemprego de longa duração, com baixa escolaridade, com problemas de inserção social e profissional, evidenciando ainda extrema carência económica e, em alguns casos, com deficiência a nível físico e mental.

A formação profissional é o reflexo das políticas nacionais de emprego, orientadas para uma economia caracterizada por uma produção industrial mais rápida, barata e global que Finger e Asún (2003) apelidam de turbo-capitalismo.

Os principais objectivos das políticas de emprego e da formação profissional consistem no aumento do índice da empregabilidade e a escolaridade de jovens e adultos pouco escolarizados, recorrendo não só a acções de formação profissional como também ao reconhecimento e validação de competências adquiridas por via da aprendizagem experiencial. Ao nível da formação profissional de dupla certificação, importa referir que as áreas profissionais das acções de formação são pensadas e definidas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. Quem as frequenta, em grande maioria, apenas se inscreveu porque foi “obrigado”, sob pena de ficar sem apoios sociais, nomeadamente o Rendimento Social de Inserção e o Subsídio de Desemprego. A população que se encontra ao abrigo desta medida é acolhida em formação sem qualquer tipo de selecção prévia, pois as orientações indicam que deverão ser chamados por ordem de chegada e grande parte das vezes ficam inscritos em qualquer acção apenas para não perderem os apoios sociais. Nestes grupos de formandos, encontramos pessoas com muitas dificuldades pessoais e sociais e a formação que lhes é oferecida não é solução para os seus problemas. Segundo Rui Canário,

*“O discurso social e político tem vindo a basear-se no pressuposto de que os adultos pouco ou nada escolarizados não estariam em condições de assegurar a sua inserção social e profissional e de contribuir para o desenvolvimento do país. Este tipo de discurso baseado no défice, inspirado na Teoria do Capital Humano, estabelece uma relação linear e directa entre qualificação escolar, emprego e desenvolvimento, que marca uma abordagem economicista, e portanto redutora deste fenómeno”* (Canário, 1999, cit. in Cavaco, 2009, p.15).

Este local de trabalho é o contexto, por excelência, do meu processo de aprendizagem experiencial, pois encontro-me em contacto directo com a formação profissional. Este contexto é muito enriquecedor do meu ponto de vista, enquanto coordenadora de acções de formação, pela diversidade das tarefas inerentes à própria função e pelas situações positivas e negativas da vivência quer com formandos, quer com formadores, quer com colegas, quer com superiores hierárquicos e também com o meio em que esta prática se desenvolve, permitindo assim transformar estas experiências em processos autoformativo, heteroformativo e ecoformativo. Segundo Gaston Pineau (1983,1991, cit. in Canário, 1999, p.117), estas experiências fazem parte de um processo de formação tripolar em que a dimensão autoformativa se traduz na apropriação e reflexão das experiências vividas, a dimensão heteroformativa diz respeito à aprendizagem feita com outras pessoas e a dimensão ecoformativa corresponde à formação que decorre dos contextos e das suas especificidades.

A minha introdução nesta actividade foi feita por um colega, que a uma semana de se aposentar, tentou lançar-me na coordenação de acções formação. Foi ele quem me explicou, de modo muito geral, como funcionavam “as coisas” naquele centro. Tudo parecia muito simples.

As tarefas associadas à função do coordenador de acções de formação são inúmeras e consistem principalmente em seleccionar formadores para acções de formação, elaborar propostas de contratação de formadores, construir horários, redigir declarações para formandos, emitir ordens de pagamentos a formandos e formadores, calcular estimativas orçamentais para custos com formandos, preencher pautas de avaliação, fornecer aos formadores os materiais necessários ao desenvolvimento dos módulos, colocar os formandos em formação em contexto real de trabalho, analisar e decidir a saída ou permanência de formandos que atinjam os limites de faltas, realizar reuniões com as equipas formativas para avaliação de formandos e manter informada a equipa formativa quanto a novas orientações para a acção.

Passados alguns dias, o meu colega reformou-se. Agora sim, iria começar a aprender, pois até à data não tinha aprendido muito, porque isso só iria efectivamente acontecer assim que iniciasse o meu trabalho em cada acção e assim que comesçassem a surgir as dificuldades.

A primeira tarefa que levei a cabo foi analisar todo o material, desde modelos a formulários e minutas que foram utilizados pelo meu colega no desenvolvimento das acções de formação deixadas por ele e verificar de que maneira me poderia apropriar desta informação para a coordenação de acções futuras.

Procurei também aproximar-me das pessoas mais em contacto com o terreno, neste caso, os mediadores e formadores das acções que coordenava, todas elas na modalidade de educação e formação de adultos, pois presumi, que eles seriam as pessoas mais indicadas para me ensinarem como é que as orientações em vigor eram implementadas no terreno, pois “no trabalho exige-se o domínio de certas competências por parte dos profissionais, para a execução de determinadas tarefas; e regista-se uma relação de proximidade com outras pessoas que dominam um conjunto de saberes e partilham as regras de funcionamento da organização” (Cavaco, 2001, p.40).

Procurei começar a trabalhar com as aplicações informáticas para a gestão da formação e com outros instrumentos disponíveis que, à semelhança do que aconteceu anteriormente na estrutura de projecto, fui aprendendo a usar por tentativa-erro e superando as dificuldades com recurso aos manuais e ao chefe de serviço, a quem recorria e continuo a recorrer sempre que não consigo resolver alguma questão relacionada com a aplicação e com a gestão da formação de um modo geral. Segundo Barkatoolah (1989, cit. in Cavaco, 2002), a aprendizagem experiencial teve origem nos primórdios da humanidade em que o homem utilizava o processo de tentativa-erro para garantir a sua sobrevivência. O processo tentativa-erro, a observação e o acompanhamento de situações foram processos de aprendizagem que utilizei, conscientemente, para garantir a minha adaptação ao novo meio e o meu desenvolvimento como profissional de formação, para assegurar a minha “sobrevivência” neste meio.

O facto de estar bastante motivada para trabalhar no terreno facilitou o processo da minha formação experiencial, que se desenvolveu “através de um contacto directo entre o sujeito e o objecto, que origina, normalmente uma acção e resulta num saber real com aplicação prática na vida” (Cavaco, 2002, p.33) e através da “criação de dispositivos e dinâmicas formativas que propiciem, no ambiente de trabalho, as condições necessárias para que os trabalhadores transformem as experiências em aprendizagens através do processo autoformativo” (Canário, 2008, p.44).

Nesta fase inicial, senti muitas dificuldades relacionadas com a minha comunicação com os grupos de formandos, pois surgiram incidentes relacionados com os pagamentos dos valores das suas bolsas de formação, no momento em que iniciei o registo de assiduidade de cada grupo. Todas as questões que se relacionam com o desconto de valores na bolsa de formação tornam os formandos agressivos.

Ficava muito ansiosa cada vez que era necessária a minha presença junto dos grupos. A estratégia que utilizei para superar as fragilidades que sentia foi a de promover o diálogo, lançando questões, como por exemplo, “o que é que acham que está mal e que poderá ser melhorado?”, para eles irem falando enquanto me tentava recompor sem que eles se apercebessem. Refiro sempre que entendo a situação em que se encontram, mas ao mesmo tempo vou enunciado as condições impostas pelos contratos, alegando que nada mais é possível para além daquilo que já se pratica. No momento foi o que me pareceu mais óbvio



fazer, pois não me encontrava em condições para falar com eles sem evidenciar nervosismo. E resultou!

Descobri que, à medida que vou conhecendo os formandos das acções que coordeno, vou-me sentindo mais à vontade. A partir daí, no primeiro dia de uma acção de formação, peço para se apresentarem e pergunto aos formandos se têm dúvidas sobre os regulamentos, que foram anteriormente explicados pelos meus colegas que fazem o acolhimento aos formandos. Apercebo-me frequentemente de que os formandos têm bastante dificuldade em perceber as questões dos limites de faltas e dos apoios sociais, explicados nas sessões de revalidação ou esclarecimento, pelo que, se têm dúvidas, peço para as colocarem, caso contrário coloco questões específicas, por exemplo, o que acontece se atingirem o limite de faltas, e assim o grupo desbloqueia e começa a falar e a colocar questões.

Aprendi que a interacção com o grupo me faz sentir mais confortável, menos ansiosa e por isso tento sempre lançar alguma questão que me permita aferir como é que o grupo se sente neste novo contexto e, a partir daí, discutir com eles aquilo que tinha previsto e ajudá-los no que me for possível.

O modo como fomentar o diálogo e a participação do grupo aprendi, observando alguns formadores com quem trabalho. Na maneira como falam com os formandos, o tipo de linguagem que utilizam e os argumentos que utilizam para os convencer de algo.

Neste momento, já não me sinto ansiosa com a abertura de novas acções de formação nem me sinto constrangida com atitudes menos amistosas e desconfiadas que os formandos costumam ter nos primeiros dias.

Aprendi a controlar a minha ansiedade perante um grupo grande, aliás, neste momento não sinto ansiedade, aprendi a falar para os grupos e acima de tudo aprendi que essa ansiedade se devia à insegurança que sentia por falta de conhecimento, não só a nível técnico, como também ao nível de relacionamento interpessoal.

À medida que fui desenvolvendo as várias tarefas associadas às minhas funções, fui sentindo grandes dificuldades aos mais diversos níveis, nomeadamente na interpretação de

orientações para as diferentes medidas que coordenava, e que nenhum dos meus colegas me conseguia explicar. Na implementação de procedimentos que se encontravam regulamentados, no fazer cumprir os regulamentos que não eram cumpridos e na realização de reuniões que apenas serviam para perder tempo, pois a maior parte dos formadores não comparecia.

Na tentativa de organizar as acções de formação que coordenava, fui procurando cumprir com aquilo que estava regulamentado, fui procurando saber junto dos formadores mais experientes nas medidas o esclarecimento que não conseguia obter a nível institucional e, relativamente às reuniões, comecei por pedir relatórios sobre a situação dos formandos, aos formadores que não podiam comparecer às reuniões, garantindo assim a sua realização.

“A riqueza e diversidade da formação experiencial depende directamente da riqueza e diversidade das situações permitidas de serem vividas/experimentadas” (Dominicé, 1989, cit in Cavaco, 2002, p.32). Ao encontro daquilo que Pierre Dominicé refere, a minha actividade profissional actual permitiu-me um conjunto de experiências bastante diversificadas que fez com que adquirisse competências não só de desenvoltura técnica para a implementação, manutenção e avaliação de acções de formação, como também de liderança, de gestão e motivação de equipas e de manutenção de relações externas com vista a parcerias com empresas para a colocação dos indivíduos na formação em contexto real de trabalho.

Não foi apenas uma mudança nos procedimentos, mas também na minha maneira de resolver questões, de interagir com a diversidade de situações e de dificuldades que preencheram e que continuam a fazer parte do meu quotidiano profissional e que me permitem estar em constante aprendizagem. Não só mudou a minha maneira de fazer, como também a minha maneira de ser. “No processo de aquisição de conhecimentos por via experiencial não se adquire unicamente saber-fazer, mas também saber-ser, ou seja, efectua-se aprendizagens dos domínios psicomotor, cognitivo, afectivo e social” (Cavaco, 2001, p.33).

Após a leitura do Guias Organizativos e do Guia de Orientações para a Acção, concluí que os muitos procedimentos que estavam implementados nas acções de formação sob minha coordenação tinham que ser alterados. Comecei então por tentar implementar as orientações para os cursos EFA tal como estavam definidas, o que se revelou uma tarefa difícil, pois os formadores pareciam ter receio de não validar os formandos.

A estratégia que encontrei para ultrapassar este obstáculo consistiu em ler as orientações para as acções de formação de Educação e Formação de Adultos nas reuniões, discutir e acordar com os formadores como iria ser feito de aí em diante.

A questão da interpretação das habilitações para a docência também se veio a verificar uma questão difícil, na medida em que os formadores contratados para ministrar os domínios da formação de base não tinham habilitações para a docência, nem sabiam o que isso era. Segundo eles, essa questão não era um problema, pois tinha sido sempre feito daquela maneira e os coordenadores sempre contrataram daquele modo e nunca houve problemas.

Esta questão foi bastante difícil de solucionar, porque os formadores mais antigos interpretaram esta situação como sendo uma forma de eu os retirar do circuito da formação, não entendendo que se tratava de uma orientação superior. Mais uma vez recorri à legislação que referia esta questão e procurei divulgar pelos formadores que trabalham comigo.

Outra dificuldade que senti e que requereu um maior investimento pessoal foi na avaliação dos formandos, no preenchimento das pautas de avaliação nos cursos de Educação e Formação de Adultos e nos próprios modos de avaliação desta medida. A maior parte dos formadores com quem trabalho não sabia como preencher as pautas de balanço de competências, nem sabia avaliar os critérios de evidência, pois o modelo de ensino frequentemente adoptado assemelha-se ao modelo escolar em que o formador ministra os conteúdos e faz a avaliação de acordo com o que formando evidencia saber sobre estes conteúdos e não pelas competências que adquiriu. Senti muita dificuldade neste aspecto, não conseguia ensinar os formadores que constituíam as equipas formativas das acções de formação sob a minha coordenação a preencherem as pautas, pois eu mesma não me sentia preparada para lhes transmitir a metodologia dos cursos EFA.

Esta situação alterou-se com o aparecimento de uma formadora que contratei para mediar uma acção EFA de nível secundário, que por sua vez é também formadora em cursos de Mediadores EFA. Esta formadora pediu-me autorização para alterar ligeiramente o modo como era feita a mediação no centro, relativamente à elaboração das reflexões para cada domínio, alegando falta de tempo para “trabalhar” com o formando a sua motivação e adaptação à formação, a descoberta das suas competências, a reflexão e redacção do seu Portefólio

Reflexivo de Aprendizagens. Entretanto, foi-me explicando tudo aquilo que ainda não tinha conseguido entender e cheguei à conclusão de que o que ela me dizia fazia todo o sentido e que era um trabalho mais produtivo do que o que estava a ser feito, até agora, no centro.

O meu interesse pela Mediação Social e Pessoal nos cursos EFA despertou e levou-me a inscrever-me num curso de Mediadores EFA, pois apercebi-me de que cada mediador fazia a sua mediação e eu nunca tinha questionado o *modus operandi* de cada um, porque também não sabia o suficiente sobre o assunto. Esta situação levou-me a procurar mais formação na área de educação e formação de adultos com o objectivo de poder ter mais conhecimento para melhor informar os formandos e formadores e acompanhar aquilo que estava a ser feito nas acções de formação sob a minha coordenação.

Analisando os processos de aprendizagem que ocorreram da prática da minha actividade profissional, tendo em consideração os conhecimentos que foram mobilizados, posso afirmar que, de acordo com Carmen Cavaco (2001), a educação de adultos é vista, no seu sentido mais lato, como o conjunto de todos os processos educativos que ocorrem ao longo da vida, “quer sejam formais, não formais ou informais”(p.18).

A educação informal teve uma grande importância no meu percurso formativo. A educação “informal que corresponde a todas as situações potencialmente educativas, mesmo que não conscientes, nem intencionais, por parte dos destinatários correspondendo a situações pouco estruturadas e organizadas” (Canário, 1999, p.80) é a que melhor define o meu processo de formação. Esta aprendizagem “apresenta-se como uma modalidade educativa não organizada, que pode ser intencional ou não, e que se designa de educação em consequência dos seus efeitos na alteração dos conhecimentos, comportamentos e atitudes dos indivíduos” (Cavaco, 2002, p.26).

A reflexão sobre o meu percurso profissional permitiu-me descobrir como aprendi a ser o que sou hoje. O facto de reflectir sobre o modo como levei a cabo certas tarefas foi determinante para me aperceber não só de como se processou a minha aprendizagem por via da experiência, como também de quais são as fraquezas a nível local (num centro de formação) e de que modo posso contribuir para mudar a situação.

Os formadores foram sem dúvida as pessoas mais importantes no meu processo de aprendizagem, naquele momento, pois possuíam conhecimento de todos os procedimentos necessários para coordenar uma acção de formação e foram os coordenadores externos (anterior designação para os responsáveis pedagógicos e mediadores) que me ensinaram o que devia fazer em determinada situação. Analisando o meu contexto profissional é possível verificar que a profissão de formador não é uma profissão estável. A condição do formador é precária, não existe segurança no que respeita à sua permanência nestas funções. Estes correm o risco de não ser contratados para futuras acções. A formação é vista, pela maioria dos formadores com quem trabalho, como a única forma de subsistência e grande parte dos formadores aceita toda e qualquer formação que lhes for oferecida, não deixando espaço para reuniões, para preparação de sessões de formação, de materiais pedagógicos, de avaliações. A formação é ministrada da maneira mais fácil, que é o recurso ao modelo escolar e sem distinção para com a heterogeneidade dos elementos de cada grupo de formandos. Ao encontro do mencionado, Licínio Lima (2008) refere que “a própria formação profissional tem sido objecto de uma clara segmentação, frequentemente subordinada a paradigmas tradicionais de tipo escolarizante” (p.34). No entanto o formador está constantemente a investir na sua actualização de conhecimentos de modo a poder mostrar segurança e competências naquilo que faz de modo a ser seleccionado para futuras acções

A formação profissional, como está a ser promovida actualmente, não é a solução para aumentar e potenciar a empregabilidade do público que a frequenta, não só pelos problemas de educação de base que apresentam, mas também pelos problemas psicológicos e sociais que manifestam e para os quais não existe outra resposta por parte do Estado Português. Por outro lado, a formação profissional não é geradora de emprego, logo o facto de as pessoas investirem em formação profissional não garante que consigam ser inseridas no mercado de trabalho, até porque o volume de emprego tem vindo a diminuir. Segundo Finger (2005), a formação profissional não é mais do que

*“uma espécie de actividade de reparação para manter o turbo-capitalismo em funcionamento. Isto quer dizer que, apesar de historicamente a educação de adultos ter querido associar-se à mudança social, estamos a vê-la cada vez mais como uma actividade de reparação: desempregados, drogados, deficientes, vão ser educados ou reeducados para, de uma certa maneira, conseguirem recuperar e integrar ou reintegrar a sociedade” (p.29).*

Segundo Carmen Cavaco (2009), a formação profissional é vista como uma forma de minimizar os efeitos negativos do desemprego e exclusão social mantendo os intervenientes ocupados. A autora utiliza a expressão de “almofada social” para designar o carácter social e paliativo da formação que tem como objectivo a redução de situações de crise. “A formação realizada com base nesta lógica visa a resolução de problemas pessoais e tem como finalidade a resolução e prevenção de problemas de carácter social” (Cavaco, 2009 p.484). No entanto o formador, na minha opinião, é a figura mais importante deste processo, pois é a única pessoa capaz de fazer com que o formando se torne receptivo, interventivo e reflexivo de modo a ser possível promover a sua formação e também a sua autoformação. É também a única pessoa que tem que se “autoformar num minuto” de modo a operacionalizar as novas medidas, as orientações impostas que estão constantemente a ser reformuladas e que, no terreno, ninguém sabe como se faz.

A frequência no Mestrado em Ciências da Educação – Educação e Formação de Adultos, permitiu-me obter mais informação sobre o verdadeiro objectivo da modalidade Educação e Formação de Adultos, adquirir conhecimentos mais consistentes sobre a problemática que envolve toda a questão da Educação e Formação de Adultos para poder fazer valer os seus aspectos mais importantes de modo a que os adultos que as frequentam sejam bem sucedidos, não no aspecto da empregabilidade que a formação profissional teoricamente “diz ter”, mas na aquisição de “saber-ser, “saber-estar” e “saber-fazer” que lhe permita, no futuro, mobilizar conhecimentos e adquirir análise crítica daquilo que o rodeia. Tendo em conta que a situação de emprego dos formandos se irá manter após o final da formação, o formando aprendeu a aprender, adquiriu competências e pensamento crítico que lhe vão permitir ter uma postura distinta relativamente ao seu futuro como pessoa e como membro de uma comunidade.

Este mestrado tem contribuído ainda para me aperceber como a influência das políticas de emprego e formação profissional actuais, orientadas para o desenvolvimento económico, podem ser nefastas, não só para formandos, na medida em que promovem a exclusão social, a pobreza e as diferenças, como também para os formadores que são obrigados a ser *turbo-formadores* por se encontrarem numa situação de emprego precária e para os funcionários que, por excesso de trabalho e falta de formação, não conseguem acompanhar os programas e medidas de maneira a promover o correcto desenvolvimento das acções de formação.

As acções de formação são feitas num período de tempo relativamente curto em que o formando adulto sente muita dificuldade, não só na adaptação ao meio, como também na sua articulação com a sua vida privada. Mais uma vez, verificamos os efeitos negativos que o turbo-capitalismo exerce no contexto de formação, na medida em que

*“esta economia predatória global dá claramente mais valor ao capital do que ao trabalho, isto é, valoriza os benefícios financeiros de curto prazo que resultam no investimento dos mercados financeiros, em detrimento dos benefícios sociais de longo prazo que resultam do trabalho e do empenho no processo de desenvolvimento” (Finger e Asún, 2003, p.100).*

Há que ter em conta que estas pessoas são desempregadas de longa duração e cuja auto-estima se encontra fragilizada, não só pelo estigma do analfabetismo ou da sua baixa escolaridade, como também pelo facto de não estarem inseridas no meio profissional há muito tempo, sem se aperceberem do valor que tem a sua experiência profissional. Segundo Berger (1991, cit. in Canário, 2008) é necessário funcionar menos a partir de uma análise de necessidades, ou seja, das lacunas que colocam o sujeito em formação numa posição negativa, do que funcionar a partir de um balanço dos seus saberes, das suas competências, das suas aquisições.

A importância do formador é enorme na medida em que o formador deverá assumir o papel de animador e facilitador para poder chegar a estas pessoas e deixar que estas se aproximem de si. Este deverá também saber identificar as competências já adquiridas pelo formando e trabalhá-las de modo a levá-lo a mobilizar saberes com o objectivo de adquirir novas competências. De acordo com o que refere Canário (1999),

*“a prática do reconhecimento dos adquiridos experienciais tem como fundamento (...) a capacidade do sujeito para as tirar [experiências vividas] e reelaborar, integrando-as como saberes susceptíveis de serem transferidos para outras situações, integrando-as na unidade global que representa o processo de autoconstrução da pessoa” (p.112).*

As acções de educação e formação de adultos de acordo com as Orientações para a Acção de Cursos de EFA de nível secundário pressupõem que a experiência que os adultos trazem no momento que integram uma acção de formação deverá ser aproveitada para, a partir dela, se construírem novos saberes e aprendizagens à medida das necessidades individuais dos formandos. Os cursos de Educação e Formação de Adultos são um

*“modelo de formação que, baseado numa perspectiva de aprendizagem por competências e na centralidade das histórias de vida e opções pessoais, sociais e profissionais do adulto, permite o reconhecimento dos saberes e das competências adquiridas ao longo da vida, possibilitando o desenvolvimento de processos de formação flexíveis, realizados de acordo com as necessidades pessoais e profissionais de cada adulto” (Gomes, 2007, p. 7).*

No entanto, o acompanhamento que tenho feito das acções de formação profissional que coordeno permitiu-me constatar que o que acontece na prática não corresponde às orientações oficiais, pois o modelo de formação utilizado é, frequentemente, o modelo escolar e não existe articulação entre os formadores e o mediador para que possa ser feito um diagnóstico de necessidades do formando e, a partir daí, construir um percurso flexível de formação. Muitas das dificuldades na implementação das orientações prendem-se não só com as limitações de aprendizagem apresentadas pelos formandos, mas também o que torna a execução do modelo adoptado para a educação e formação de adultos numa missão quase impossível, pois os adultos apresentam muitas dificuldades na construção da sua história de vida e, sem esta, o formador não pode construir um percurso formativo à medida do seu formando.

Outra dificuldade que tenho no desenvolvimento das acções de formação profissional é a realização da actividade integradora, para as acções EFA NS e Tema de Vida para as acções EFA Básico. Segundo as Orientações para a Acção da ANQ

*“a organização do plano curricular de um Curso EFA-NS deverá assentar na articulação entre as Áreas de Competências-Chave, e entre estas e a Formação Tecnológica. Nesta lógica, a construção das aprendizagens far-se-á através do recurso a “Actividades Integradoras”, convocando competências e saberes de múltiplas áreas do saber, que se interseccionam, funcionando em conjunto para concretizar a resolução de problemas, gradualmente mais complexos, implicando e gerando uma atitude activa no desenvolvimento de aprendizagens significativas para os formandos” (Gomes, 2007, p15).*

A actividade integradora pressupõe que sejam aplicadas numa actividade prática, do interesse do grupo de formandos, as competências que estes foram adquirindo ao longo da acção de formação. Pressupõe ainda que o formando seja capaz de mobilizar conhecimentos de modo a superar as dificuldades encontradas no desenvolvimento da mesma. Esta actividade implica também a articulação entre os vários formadores das Unidades de Formação de Curta



Duração (UFCD), sendo o objectivo um trabalho que envolva a participação não só dos formandos, como da equipa técnico-pedagógica, como referido, mas que dificilmente é levado a cabo pelos formadores que demonstram grande dificuldade em aplicar e também perceber o objectivo das acções de educação e formação de adultos.

Após a reflexão sobre o que aprendi nestes últimos meses, surgiu uma nova questão que se relaciona com o papel do Mediador Social e Pessoal e do formador nas acções de Educação e Formação de Adultos e com o seu processo de formação. É sobre esta questão que incide o tema que é desenvolvido no capítulo seguinte deste trabalho projecto e no qual é analisado o processo de formação do Mediador Social e Pessoal, no local onde desempenho a minha actividade profissional, e de que maneira este formador se forma tendo em conta a escassez de informação e orientações sobre o desempenho das suas funções.

### **CAPÍTULO III - MEDIADOR SOCIAL E PESSOAL NOS CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS DE NÍVEL SECUNDÁRIO**

Este trabalho surge na sequência da minha necessidade de aprofundar conhecimentos sobre o processo de formação dos mediadores de acções de Educação e Formação de Adultos de Nível Secundário, quais as suas funções e como executam este trabalho. No decurso do desenvolvimento da minha actividade profissional apercebi-me de que os diferentes Mediadores com quem tenho trabalhado fazem a mediação à “sua maneira”, as orientações para a acção são adaptadas às suas necessidades e foi neste sentido que pretendi aprofundar não só as suas práticas, como também o modo como estes formadores aprenderam a mediar.

Para a realização deste trabalho foram entrevistadas três mediadoras de acções de formação EFA NS. A abordagem compreensiva foi o método utilizado de maior relevância, pois assenta na concepção do sujeito como “capaz de ter racionalidades próprias e comportamentos estratégicos que dão sentido às suas acções num contexto sempre em mudança provocada pela sua própria acção. [...] Os sujeitos interpretam as situações, concebem estratégias e mobilizam os recursos e agem em função dessas interpretações” (Guerra, 2006, p.17).

O método de recolha de informação considerado foi a entrevista semidirectiva. Este tipo de entrevista, de acordo com o mencionado por Quivy (1995), não é totalmente aberta nem orientada por um determinado número de questões específicas. Neste tipo de entrevista o entrevistador deve possuir um conjunto de “perguntas-guia, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação por parte do entrevistado” (p.192). O autor refere ainda que a ordem pela qual são colocadas as questões não necessita de ser a mesma da anotação. O entrevistador deve deixar o entrevistado falar livremente intervindo apenas para reencaminhar a entrevista quando o entrevistado se afastar dos objectivos desta. Este método apresentou-se como o mais adequado para a recolha de informação sobre o processo evolutivo profissional de cada uma das entrevistadas, pois o que se pretendia era perceber as suas práticas profissionais como mediadoras e como se formaram nesta função nomeadamente para dar resposta às seguintes questões: “Como se forma o mediador?” e “Quais são as suas práticas profissionais?”

De entre os formadores que se mostraram disponíveis para serem entrevistados, procurou-se seleccionar aqueles que apresentavam percursos diferentes relativamente à mediação. A entrevistada A foi mediadora social e pessoal da acção EFA NS piloto no centro de formação profissional em questão. A entrevistada B possui o perfil considerado regular ou seja, mediou acções EFA NS numa fase em que a sua implementação já se encontrava estabilizada. A entrevistada C é formadora em acções de formação de Mediadores EFA, mas com pouca experiência na prática da mediação, pois na data da entrevista apenas tinha mediado uma acção de formação e encontrava-se em curso a segunda em que desempenha esta função.

Neste caso, a amostra foi construída tendo em conta as especificidades e diferenças de cada mediadora. Esta pode ser considerada uma amostra por contraste-aprofundamento segundo a descrição das amostras qualitativas de Pires (1997b, cit. in Guerra, 2006). Este tipo de amostra “pretende comparar em profundidade e de forma relativamente autónoma, cada caso [...]. Nesta situação não existe saturação e o estudo tem geralmente um estatuto exploratório”(p.47).

As entrevistas foram preparadas com recurso à criação de um guião de entrevista, conforme Anexo A, que foi aplicado às mediadoras, onde se colocaram questões referentes a aprendizagens e práticas profissionais no campo da Mediação Social e Pessoal em cursos EFA NS.

A escolha de uma metodologia qualitativa na análise da informação recolhida permitiu uma compreensão sobre o objecto de estudo, pela ligação que é reconhecida entre o sujeito e o objecto, isto é, as mediadoras entrevistadas têm em comum o facto de terem partilhado uma situação idêntica, a nível profissional, que ocorreu no mesmo local, pelo que a sua participação será carregada de intersubjectividade (Fortin, 1996). Neste sentido optou-se pela análise de conteúdo como forma preferencial de reflectir sobre os dados obtidos.

Segundo Bardin (1977) a análise de conteúdo tem duas funções - uma função heurística, que permite o enriquecimento de um estudo exploratório e uma função de “administração da prova”, pois permite a verificação de hipóteses colocadas, ou confirmação de informações recolhidas. A autora considera ainda que estas duas funções se complementam, principalmente quando o estudo se debruça sobre um tema pouco explorado, como se poderá considerar o presente estudo.

A análise de conteúdo foi ajustada aos temas abordados na entrevista, tendo sido criada uma matriz de análise onde constam os temas e subtemas que permitiram responder às questões levantadas neste trabalho, “retirando apenas os significados pertinentes para o objecto de estudo” (Bertaux, 1997, cit. in Cavaco, 2002, p.47) e permitindo ainda identificar o que é específico de cada mediador e o que é comum.

O método de observação directa não participante também esteve presente na recolha de informação, de forma pouco estruturada na medida em que não foi elaborada uma grelha de registo de comportamentos a observar. A observação foi feita no decurso da minha actividade profissional enquanto coordenadora de equipas formativas onde as formadoras entrevistadas se encontram inseridas possibilitando deste modo observar como trabalham em equipa, principalmente a entrevistada A e B, enquanto mediadoras de acções de formação distintas.

Sobre o Mediador Social e Pessoal dos cursos de Educação e Formação de Adultos não existe muita informação teórica e orientações de procedimento. Gomes (2007) refere que este é uma figura central do princípio ao fim do Curso EFA-NS, pois este deverá intervir na realização do diagnóstico avaliativo inicial de triagem e posicionamento dos candidatos num processo de qualificação; no processo de recrutamento e selecção dos adultos, colaborando com o representante da entidade promotora/formadora na constituição dos grupos de formação; deverá garantir o acompanhamento e a orientação pessoal, social e pedagógica dos adultos; deverá assegurar a articulação entre as partes envolvidas no Curso EFA-NS, como intermediário privilegiado entre a equipa formativa e o grupo de formação, e entre estes e a entidade promotora/formadora; deverá coordenar a equipa pedagógica no processo formativo, fazendo cumprir os percursos formativos individuais e do grupo de formação. Assegurando, no máximo, duas mediações de Cursos EFA, este profissional não deverá ser, simultaneamente, formador de nenhuma área de formação, de forma a assegurar a isenção e disponibilidade no exercício das suas funções. Exceptua-se o caso da Área de Portefólio Reflexivo das Aprendizagens que, pelas características e metodologias já enunciadas, se enquadra especificamente no perfil do Mediador do Curso EFA-NS.

Os requisitos acima descritos não correspondem à prática da mediação que é feita na instituição de formação profissional objecto deste estudo, pois neste local a mediação reveste

um carácter essencialmente burocrático, incidindo as principais tarefas do mediador na realização de reuniões com formandos, com formadores, no levantamento de assiduidades, no acompanhamento de formandos em formação prática em contexto real de trabalho.

Deste modo o presente trabalho vai contribuir para identificar as verdadeiras funções dos Mediadores EFA NS que exercem a sua actividade profissional no centro de formação profissional sob o qual incide este estudo.

### ***1- Processo de aprendizagem pela via da experiência***

As formadoras entrevistadas são licenciadas em psicologia e tornaram-se mediadoras através do convite do centro de formação em que foram realizadas as entrevistas. As três já tinham experiência de serem formadoras em acções de Educação e Formação de Adultos e uma delas é formadora de cursos de mediação EFA.

As três entrevistadas frequentaram cursos de formação de mediadores EFA que serviram principalmente para conferir alguma credibilidade às práticas que já utilizavam e essencialmente para partilhar a diversidade das experiências dos formandos deste tipo de acções de formação que, na sua maioria, já eram mediadores em acções de formação de adultos.

No processo formativo destas mediadoras é de destacar a influência dos colegas que desempenhavam as mesmas funções pois as estratégias de aprendizagem utilizada por estas consistiram na observação, na imitação e na tentativa-erro. As mediadoras experimentaram práticas de colegas, que lhes foram relatadas e que observaram. Discutiram entre si, trocaram informação e instrumentos, adaptaram as práticas às suas necessidades e às do grupo de formandos, sempre que uma prática não se adequava após a sua experimentação (tentativa-erro). Os formandos das acções de formação EFA NS revelaram ser um factor muito importante no processo de formação dos formadores, na medida em que deram orientações às mediadoras da maneira como construíram o seu PRA de em acções de formação anteriores, como é que os mediadores de acções de formação que tinham frequentado anteriormente faziam a mediação. Os formandos deram orientações daquilo que não gostavam relativamente a mediações

anteriores, nomeadamente do tratamento “infantilizado” de que eram alvo e o ensino baseado no modelo escolar formal.

Os cursos de formação de mediadores EFA ajudaram no processo de formação destas mediadoras, na medida em que lhes conferiu alguma segurança no que respeita às práticas, pois aperceberam-se de que aquilo que faziam “não estava assim tão mal” e que todos os intervenientes na formação tinham as mesmas dúvidas. Estas acções de formação foram úteis, porque também orientaram as mediadoras para a construção de portefólios. A partilha de experiências de diferentes formadores/mediadores, na acção de formação de mediadores, foi um momento de aprendizagem para as mediadoras entrevistadas. Através da observação e da partilha de experiências, as mediadoras constataram que, a partir das experiências dos outros, poderiam evoluir no seu próprio processo de aquisição de conhecimento. A aprendizagem foi-se construindo com recurso aos diferentes modos de mediar, às dinâmicas de formação aplicadas por diferentes mediadores, à partilha de experiência de cada um.

A observação tem sido outra estratégia de aprendizagem fundamental para as mediadoras em questão, que conscientemente ou não, observam os diversos modos de actuação de outros mediadores e suas dinâmicas e constroem o seu próprio modo de mediar e “A partir das experiências de cada um podemos evoluir.” (Anexo 4, p.25)

À excepção dos cursos de mediadores EFA frequentados pelas mediadoras entrevistadas, todas as aprendizagens não formais e informais de que foram alvo iniciaram e ocorreram no centro de formação profissional onde exercem a sua actividade profissional. Este local reveste uma grande importância para o processo formativo destas mediadoras na medida em que fizeram parte de várias etapas do processo de implementação da medida EFA NS neste centro. A entrevistada A foi a mediadora da acção de formação EFA NS piloto, a entrevistada B iniciou a sua actividade em acções de formação seguintes contando já com o apoio e experiência da mediadora A. A entrevistada C iniciou a sua actividade prática de mediação posteriormente no entanto possui uma experiência teórica diferente das entrevistadas A e B porque é formadora de cursos de mediação EFA.

O centro de formação profissional em questão possibilitou a estas formadoras formarem-se em mediação EFA NS pois, para além de ter permitido a sua participação neste tipo de acções de formação, possibilitou-lhes realizar experiências, aprender com colegas e com

formandos e alterar e adaptar práticas sempre que necessário, construindo assim o seu conhecimento.

## ***2 - Organização e funcionamento dos cursos de Educação e Formação de Adultos de Nível Secundário***

A opinião das mediadoras relativamente ao funcionamento dos centros de formação é unânime pois consideram que os centros de formação privados são mais organizados que os centros de formação públicos, não só relativamente à selecção dos formandos, como também na implementação das orientações vigentes para as acções de formação EFA NS em que, segundo a entrevistada A, nas instituições privadas existe uma maior preocupação na sua implementação e manutenção do seu cumprimento.

Nem sempre é possível adaptar a prática à teoria e as mediadoras entrevistadas referem que sentem necessidade de adaptar as orientações às situações que encontram em contexto de formação, nomeadamente os níveis e competências heterogéneas que se encontram num mesmo grupo e, nesse sentido, “Foi difícil (...) ajustar aquilo que foi ouvido e aquilo que foi de alguma forma lido e que apurámos para as práticas profissionais” (Anexo 5, p. 32). Esta situação da heterogeneidade presente nos grupos é atribuída por uma das entrevistadas ao facto de os centros de formação profissional públicos apenas pretenderem cumprir metas, desumanizando a formação profissional e transformando--a em números e esta é outra grande diferença dos centros de formação públicos para os centros de formação de gestão privada.

Relativamente às orientações para a acção, nomeadamente no desenvolvimento da área de Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA), foi, nas primeiras acções de formação EFA de nível secundário, “qualquer coisa muito nova e que ninguém sabia muito bem como se fazia.” (Anexo 4, p. 24), até porque não existiam exemplos. Inicialmente, as mediadoras e formadoras de PRA (a função formador de PRA é acumulada à da mediação) não sabiam o que era nem o sabiam orientar.

Actualmente, é de consenso geral que o PRA é um instrumento de trabalho em que o formando reflecte sobre as suas aprendizagens ao longo da sua vida.

A validação das Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) e a construção do PRA é feita de diferentes modos e isso é evidenciado nas entrevistas, pois cada entrevistado trabalha de maneira diferente. Uns mediadores utilizam as 85 horas para a elaboração do PRA sem fazer a validação das UFCD, em sede de PRA, apenas orientam a actividade reflexiva do formando de modo a que ele evidencie o seu “crescimento” em contexto de formação incluindo, na sua história de vida, reflexões sobre todas as UFCD. “O portefólio é o reflexo do formando em formação. Aquilo que ele era e aquilo que ele pretende vir a ser” (Anexo 4, p.45).

Outros mediadores apoiam a construção de reflexões independentes por cada UFCD, que depois são colocadas em anexo a uma autobiografia descritiva. No final da carga horária da referida UFCD, é feita uma sessão de validação dessa UFCD. Nesta situação apenas são aproveitadas aproximadamente quarenta horas de PRA para trabalhar com os formandos a construção da sua narrativa biográfica, pois as restantes horas são utilizadas para a validação das UFCD da acção.

Existem também aqueles que tentam conduzir as sessões de PRA para a construção da narrativa biográfica reflexiva dos formandos e reflexões individualizadas para cada UFCD com a respectiva validação em sede de PRA.

A questão da utilização de horas de formação na área de PRA para validar UFCD não está a ser implementada de acordo com as orientações em vigor, na medida em que, de acordo com o guia organizativo interno da instituição onde se insere o centro de formação onde os entrevistados prestam os seus serviços, não é acrescentado um determinado número de horas à carga horária de origem de cada UFCD de uma acção de formação para participarem na construção do PRA. Esta situação provoca limitações à orientação e desenvolvimento do PRA de cada formando por parte do formador/mediador, pois este trabalha metade da carga horária que é destinada à do PRA e não existe integração nem envolvimento orientado das UFCD na sua elaboração.

Grande parte das dificuldades sentidas prendem-se com a aplicação das orientações para a acção referidas no guia organizativo da instituição em análise, relativamente aos procedimentos de avaliação das acções de educação e formação de adultos, refere que devem ser feitas sessões de validação de PRA no final de cada módulo, devem ser feitas actividades



integradoras. A entrevistada A é da opinião de que faria mais sentido se as actividades integradoras fossem aplicadas trimestralmente e nessa altura seriam validadas as UFCD ministradas até ao momento. Para que isto fosse possível, era necessário que os formadores que participam no primeiro trimestre fossem os que participariam no segundo e terceiro, pois acontece com muita frequência um formador ministrar apenas um módulo de 25 horas. A entrevistada A refere ainda não saber aplicar as orientações de uma vez e, por isso, considera que o que faz é muito diferente daquilo que se pretende. A nível metodológico, a entrevistada A refere que o modo como foram concebidas as acções de educação e formação de adultos de nível secundário é “muito romântico e pouco prático, ou seja a ideia é brutalmente gira, o portefólio, a ideia de colocar as experiências de vida, de mostrar as competências, mas isto estará enquadrado para 5 ou 10% da população portuguesa” (Anexo 4, p.26). Quer os formandos como os formadores se encontram muito presos ao modelo escolar formal em que “tínhamos que debitar, saber para debitar. Se sabíamos amanhã ou não, não interessava” (Anexo 4, p.26). Esta formadora é da opinião de que não estão a conseguir implementar esta modalidade de formação. Considera que “estamos longe disto, ainda, do que seria a ideal aplicação e acho que não é para toda a população portuguesa. O referencial das acções EFA no que respeita “à parte dos créditos é muito complexa mesmo para quem os aplica” (Anexo 4, p.25). Os referenciais iniciais, na opinião desta mediadora, eram quase ilegíveis e os critérios de evidência complicados, pois existia uma habituação ao conceito de objectivo e não ao critério de evidência.

A entrevistada B refere que tenta cumprir sempre com a legislação e com o guia de orientações para a acção da Agência Nacional de Qualificação, mas nem sempre isso é conseguido, refere ainda que “ há sempre formas de adequação que não estão bem dentro dos critérios, mas tenta-se sempre adequar à legislação” (Anexo 5, p. 34).

Enfatiza a falta de “tempo” como uma das principais dificuldades, dizendo que “dificulta uma boa organização”, pois “o tempo que tu tens disponível que não chega para fazeres o acompanhamento em sala e o acompanhamento de organização de portefólio” de acordo com o referencial. Outra dificuldade enunciada é o facto de não se realizarem reuniões de equipa formativa para avaliação dos formandos, devido à falta de tempo dos formadores e à falta de planificação das mesmas. Relativamente à metodologia, esta formadora sente que a maior dificuldade a este nível, e que surge mais uma vez associada à questão temporal, é a

incapacidade que os formandos têm para reflectir, para “pensar na realidade, nas competências e na integração destas competências no seu contexto de vida pessoal, social e profissional” (Anexo 4, p.36).

A entrevistada C não evidencia dificuldades na aplicação do referencial e das orientações, pois refere que “não tem muito por onde se orientar em termos de literatura, mas o pouco que existe vai de acordo com o que temos vindo a desenvolver.” Relativamente à questão metodológica, esta formadora afirma que a maior dificuldade é a não aceitação por parte dos formadores da equipa das actividades da mediação, pois considera que “alguns colegas sentem que, quando nós trabalhamos aquilo que eles ensinam e as aprendizagens que eles transmitem, que estamos a invadir a privacidade formativa deles” (Anexo 6, p.49). A entrevistada refere que tenta explicar à equipa que não pode assumir uma posição relativamente a qualquer uma das partes, pois esta personifica a ponte entre ambas as partes.

### ***3 - Mediador Social e Pessoal e o Formador de Portefólio Reflexivo de Aprendizagens: Representações, funções e diferenças.***

O mediador social e pessoal, numa acção de formação EFA NS, não pode exercer a actividade de formador a não ser na área de Portefólio Reflexivo de Aprendizagens. Este Mediador tem que assumir, segundo as orientações para a acção da ANQ, simultaneamente a função de formador de PRA e não pode mediar mais de três acções de formação. Neste sentido o mediador não pode ser dissociado da função de formador de PRA no entanto as funções de ambas as figuras são diferentes.

Relativamente às representações das funções do formador de PRA, a entrevistada A, considera que este trabalha as histórias de vida do adulto. Como formadora de PRA procura ver se o formando, na reflexão que produz, evidencia as competências previstas no referencial de formação da acção de formação que o adulto frequenta. Procura ver se o formando compara o que aprendeu com experiências passadas e se consegue também reflectir as aprendizagens que fez e que impacto terão na sua vida futura. Relativamente às competências, prefere deixar o seu reconhecimento para o formador da área correspondente, pois não se sente com segurança para o fazer. Considera que a aplicação da história de vida ou PRA não faz muito sentido na

componente tecnológica das acções de formação profissional porque o formando pode nunca ter tido experiência anterior na área profissional que está agora a aprender.

Para a entrevistada B, as funções do formador de PRA são idênticas às do mediador, pois este formador também faz mediação e refere ainda que existem mediadores que não fazem PRA.

Para a entrevistada C, o formador de PRA trabalha o portefólio que, segundo a própria, “é uma coisa que ataca a intimidade das pessoas” (Anexo 6, p.46). Os formandos têm que obrigatoriamente falar sobre a sua vida a alguém que não conhecem. Esta formadora procura, num momento inicial de construção de portefólio, dar a maior liberdade ao formando para que ele comece a escrever um momento, quer tenha sido há trinta anos, quer tenha sido ontem. O formando pode começar por onde quiser e, a partir desse ponto, a formadora procura reconhecer as competências da componente de formação sociocultural que o formando vai evidenciando. Esta orienta o trabalho do formando mostrando onde tem que desenvolver e, à medida que vão avançando, vai-lhes ensinando quais as competências que se encontram validadas.

Relativamente à formação tecnológica, a formadora refere que o apoio dos formadores desta área é fundamental, pois apenas consegue verificar junto do grupo de formandos se estes são capazes de reflectir. Sem o apoio do formador da área tecnológica, a formadora não consegue perceber se as competências que o formando demonstra são correctas. No entanto, quando o formando valida o módulo pressupõe-se que tenha adquirido as competências técnicas e, por isso, apenas interessa para a formadora de PRA que o formando consiga reflectir.

Relativamente à actividade de mediação a entrevistada A refere que faz a gestão do grupo, das faltas e das regras de funcionamento do centro. Medeia conflitos entre formandos e prefere não interferir se o conflito for com a equipa de formadores. Não criou instrumentos para mediar, pois considera que a comunicação verbal e a empatia são mais importantes. Procura estabelecer uma relação de empatia independentemente da motivação apresentada pelo formando ser intrínseca ou extrínseca. Esta mediadora refere que

*“por vezes as motivações são externas, como nos acontece muitas vezes, que é o dinheiro obriga-me a estar aqui, então é trabalhado se me “obriga-me a estar aqui”, o que é que eu posso*

*aproveitar daqui e, geralmente, são as conversas iniciais dos primeiros dias de formação, passa por aqui, portanto, por conhecer um bocadinho, porque é que estamos aqui, estamos obrigados, até que ponto estamos obrigados. Se há uma motivação mais interna, ok, vamos agarrar nela e o que é que eu quero efectivamente fazer” (Anexo 4, p. 29).*

Refere ainda a importância das expectativas que os formandos possuem serem trabalhadas, pois estes acreditam que no final da acção têm grandes hipóteses de ficarem empregados, quando isto não acontece. A relação de confiança e respeito entre o formando e o mediador é fundamental para este processo. A proximidade com o formando é essencial para permitir a gestão das dificuldades que as pessoas que frequentam a formação profissional sentem. Para esta formadora, é essencial colocar-se na posição do formando, refere que é um “sentimento que eu tenho que ter sempre e que eu não posso desrespeitar aquela pessoa. Também não posso permitir que ela não me respeite, mas tenho que entender que o momento da vida dela, para estar aqui não pode ter sido fácil” (Anexo 4, p.30). O mediador deve ter presente que um formando que frequenta uma acção de educação e formação de adultos se encontra desempregado ou em situação de emprego parcial, que na maioria dos casos tem filhos e despesas. “Não são miúdos, não estão na escola” (Anexo 4, p.30). Não podem ser tratados como tal”, no entanto, a entrevistada refere que nem sempre se consegue fazer esta distinção.

Relativamente à actividade do mediador, não existem orientações, o que a entrevistada considera um aspecto positivo, pois vai adaptando a sua actividade ao grupo de acordo com as suas necessidades. Por exemplo, “ se o grupo precisava mais de entrar e intervir, de debatermos as situações do grupo ou tínhamos mais [tempo] e estávamos mais libertos e poderíamos trabalhar a situação do PRA” (Anexo 4, p.30). Refere ainda que grande parte do trabalho de mediação com os formandos se faz no corredor, porque, cada vez que o formando encontra o seu mediador, em qualquer situação, aproveita para lhe expor alguma dúvida, alguma situação.

A entrevistada B refere que a mediação é um acompanhamento do processo de aquisição de competências, da organização do portefólio e do desenvolvimento pessoal do formando. O mediador tem que ter muita disponibilidade para estar sempre presente para o formando, para ouvi-lo, para partilhar com ele alguma coisa que promova o seu desenvolvimento pessoal. “Tudo isso que nós fazemos ao longo da formação, como mediadores, o

acompanhamento, a motivação, o levar para a frente, o consegue e tem competências, é desenvolvimento social e pessoal” (Anexo 5, p.37). O mediador deve estar sempre em contacto com a equipa formativa para se aperceber da evolução do formando e para o ir colocando a par da sua avaliação de modo a que este possa melhorar. Esta entrevistada direcciona muito a sua actividade, quer como mediadora quer como formadora de PRA, para o processo de aquisição de competências, por parte dos formandos, e respectiva validação, realizando em simultâneo as tarefas inerentes às duas funções.

Para a entrevistada C a figura do mediador é muito importante para as acções de formação EFA, porque faz a ligação entre a equipa formativa e o grupo de formandos. O mediador ajuda os formandos a vencerem os seus receios relativamente ao regresso à escola, pois não conseguem distinguir a diferença entre esta e a formação. Relativizar as elevadas expectativas que os formandos apresentam relativamente à empregabilidade após a conclusão da acção de formação é outro aspecto que tem que ser trabalhado pelo mediador. O mediador é alguém que prepara o formando para o contexto de formação e o acompanha durante este percurso. O “mediador deve ser neutro, imparcial, activo, criativo” (Anexo 6, p.42). Deve saber ouvir e respeitar o dever de confidencialidade e deve ter genuíno interesse pelo formando. Deve trabalhar a motivação de cada formando, sempre que possível, através do trabalho que realizam, neste caso o PRA, e que tem que ser entregue mensalmente, através das entrevistas realizadas pela mediadora.

Em todas as entrevistas se verificou que existiu a necessidade de criar instrumentos de trabalho, essencialmente para analisar e orientar o trabalho do formador/mediador com os Portefólios e para facilitar a sua compreensão pelos formandos. É ainda referido que alguns instrumentos foram criados em conjunto com outros mediadores.

Um dos instrumentos construídos por um dos entrevistados foi o Guião de Portefólio em que explica “o que é um Portefólio, as características que têm que estar reflectidas em portefólio, a veracidade, a autenticidade, o empenho, o esforço, a continuidade do trabalho” (Anexo 6, p.45). Construiu ainda uma grelha para ser preenchida pelos formadores, sobre os formandos e sua evolução em contexto formativo. No entanto, refere que a aplicação deste instrumento não foi conseguida porque os formadores não se mostraram receptivos ao preenchimento e envio de um documento cuja entrega era mensal.

A empatia e a confiança são mais uma vez referidas como a relação primordial a estabelecer com o formando. Este precisa de acreditar no mediador para que este possa fazer o seu trabalho de orientação do próprio formando. A entrevistada refere que vai conquistando o formando, respeitando o sigilo das pequenas confidencialidades que estes lhe fazem.

O acompanhamento é sempre feito em contexto de formação, quer haja ou não sessões de PRA calendarizadas, pois a mediadora desloca-se com frequência à sala onde se encontra o grupo para poder aferir se existe a necessidade da sua presença para a resolução de alguma situação.

Em suma, a entrevistada C refere que o trabalho da orientação pessoal e social do formando é feito a nível pessoal, quando se refere às motivações e expectativas dos formandos. A nível social, o trabalho incide na integração do formando no grupo e na passagem do contexto formativo para o mercado de trabalho, representado na formação em contexto real de trabalho. Para a entrevistada A, as funções do formador são dar formação, ensinar alguma coisa específica, enquanto o mediador tem a função de gerir o grupo e as suas preocupações.

Para a entrevistada B, o que difere o formador do mediador é a orientação dos conteúdos. Os conteúdos que vão orientar e a forma como o vão fazer são o que difere nestas duas figuras. Refere ainda que as relações que o formador e o mediador estabelecem com o formando devem ser idênticas, baseadas na confiança. O formador de PRA, por ser formador de PRA, tem a mesma relação com os formandos que o mediador, porque um e outro são a mesma pessoa. Não é uma figura em que se possa distinguir e separar as referidas funções.

Para a entrevistada C, o mediador é um “formador camuflado”, porque o mediador nunca deixa de ser formador. Refere que o que distingue as funções do mediador, do formador é a actividade, pois o mediador faz a mediação entre o grupo de formandos e o contexto formativo.

*“O formador forma, ajuda a formar. O mediador está presente nas situações boas e nas situações más; o formador limita-se ao seu contexto de formação que é aquele, que não sai dali. O mediador é envolvido na vida do formando sem entrar nela, pois não quero entrar na vida de formando*

nenhum. O formador, por muito envolvido que seja, tem uma limitação temporal que não lhe permite ir para além daquilo” (Anexo 6, p.50).

As práticas de cada mediadora entrevistada diferem entre si. Cada uma actua de modo próprio sendo possível identificar a sua especificidade ou seja a entrevistada A trabalha mais o relacionamento entre o formandos e a gestão de conflitos, a entrevistada B incide mais a sua actuação na aquisição de competências por parte dos formandos e a entrevistada C direcciona mais as suas práticas para motivação, adaptação e orientação psicossocial do formando.

Entrevistada A	Entrevistada B	Entrevistada C
Gestão do grupo	Acompanha o processo de aquisição de competências	Estabelece a ligação entre o grupo de formandos e a equipa formativa
Gestão de assiduidade	Acompanha a organização do PRA	Apoia formandos a superar receios referentes ao regresso à “escola”
Gestão do cumprimento das regras de funcionamento do centro	Acompanha o desenvolvimento social e pessoal do formando	Faz a distinção, para o grupo de formandos entre a escola e a formação
Estabelece relação empática através de conversas iniciais	Motiva o grupo	Prepara e acompanha o formando ao longo do seu processo formativo
Trabalha a motivação dos formandos	Mantém contacto permanente com a equipa formativa	Mantém uma postura de imparcialidade e neutralidade relativamente ao grupo de formandos e de formadores
Estabelece relação de confiança		Adopta uma postura de confidencialidade
Coloca-se na posição do formando		Demonstra genuíno interesse sobre o formando
Trata o adulto como tal		Trabalha a motivação utilizando o PRA para o efeito
Adapta os seus instrumentos de trabalho ao grupo de formandos		Estabelece relação empática e de confiança
		Acompanha o grupo sempre em contexto formativo

Quadro de descrição de práticas. Fonte: Grelha de análise de conteúdo (Anexo 2).

Com base na informação recolhida foi elaborada um levantamento das práticas relatadas pelas mediadoras. O quadro, acima apresentado, não pretende ser comparativo mas sim descritivo das práticas que cada mediadora adopta para o desenvolvimento da sua actividade profissional. Este quadro permitiu verificar que cada entrevistada tem os seus próprios métodos que, apesar de diferentes são igualmente eficazes, fruto de uma aprendizagem pouco estruturada como é próprio do processo de aprendizagem não formal e informal.

Considerando as dificuldades que o processo de formação em mediação social e pessoal acarreta, tendo em conta o relato das mediadoras que fizeram parte deste trabalho, e que todos os outros mediadores irão encontrar assim que iniciarem as suas funções nesta área, é pertinente a realização de um projecto de intervenção baseado na preparação do mediador Social e Pessoal para as funções que irá desempenhar ou que desempenha, assim como na preparação do formador de PRA para orientar este instrumento de avaliação e ensinar aos formandos a reflectir. Este projecto pretende ainda fornecer ao mediador social e pessoal instrumentos de apoio às práticas de mediação.

Assim, o projecto de intervenção que se propõe consistirá na preparação de mediadores EFA, obedecendo a alguns princípios pelos quais se rege a Educação e Formação de Adultos. Segundo Novóia (1988, cit. in Canário, 2009), qualquer projecto de formação se deve orientar pelos princípios de que o adulto em situação de formação é portador de uma história de vida e de uma experiência profissional, a sua formação é sempre um processo de transformação individual, na tripla dimensão do saber (conhecimentos), do saber fazer (capacidades) e do saber ser (atitudes) ” (p.22). O formando deverá ser implicado no seu próprio processo de formação e devem ser estimuladas estratégias de autoformação. “A formação é sempre um processo de mudança institucional, devendo, por isso estar intimamente articulada com as instituições onde os formandos exercem a sua actividade profissional” (p.22), deste modo o centro de formação profissional, onde trabalham os mediadores, a quem se destina este projecto, será o local, por excelência do seu processo formativo uma vez que é neste espaço que convergem a aprendizagem experiencial e a actividade profissional de cada um destes formadores pois “formar não é ensinar às pessoas determinados conteúdos, mas sim trabalhar colectivamente em torno da resolução de problemas” (p.22), ou seja, a formação deve organizar-se de modo a que a reflexão e a acção estejam intimamente relacionadas de modo a desenvolver nos formandos as competências necessárias para o exercício da sua profissão



sendo capazes de mobilizar os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos em contexto formativo. Por fim, o homem aprende com os outros, sejam eles colegas, superiores hierárquicos, família, entre outros, e com as situações que viveu com eles o homem caracterizando-se assim pela “capacidade de ultrapassar as situações pelo que consegue fazer com que os outros fizeram dele. A formação tem que passar por aqui” (p.22).

Este projecto pretende dotar os mediadores de acções de formação EFA de competências para exercerem esta função com recurso a toda a sua experiência profissional na área da educação e formação de adultos e inserindo os elementos específicos desta função. Este projecto tem por objectivo principal a criação de actividades que promovam a aquisição de competências, por parte dos profissionais de educação e formação de adultos na área da mediação social e pessoal em cursos EFA, através da realização de encontros informais de formação em que haja partilha de experiências, troca de informação e criação de novos instrumentos de trabalho com vista à melhoria das práticas actuais de formação.

Este projecto em como principais objectivos:

- Divulgar orientações e metodologias e discutir com formadores as dificuldades da sua aplicação;
- Dotar formadores de competências para ministrar formação de adultos;
- Partilhar experiências com vista à construção de boas práticas de formação de adultos;
- Formar mediadores EFA;
- Apoiar o formador de adultos.

Deste projecto farão parte três acções de formação EFA para formadores: Mediação Social e Pessoal, Análise de Casos Práticos Reais e Partilha de Experiências. Cada uma destas acções procura integrar as actividades referidas no parágrafo anterior. O seu conteúdo funcional é o seguinte:

1 - A acção de formação Mediação Social e Pessoal tem como público-alvo os formadores que nunca mediaram e consiste na introdução ao formador de adultos das tarefas que fazem parte das funções desta figura; Na sua análise e discussão pelos formadores e gestores de formação; na apresentação dos princípios, referidos por Novóia (1988, cit. in Canário, 2009), pelos quais se devem reger as acções de formação e na disponibilização de

instrumentos de mediação que facilitem o trabalho do mediador nomeadamente as grelhas de avaliação do formando, as pautas de avaliação final, as fichas de recuperação do formando e grelha de orientação de PRA.

2 – A acção Análise de Casos Práticos Reais consiste na resolução de situações ocorridas em edições anteriores de cursos EFA, resultando na prática simulada das funções que o mediador virá a desempenhar. Poderão ser também trazidas situações, pelos Mediadores em funções, em que tenham sentido dificuldades.

3 – A Partilha de Experiências consiste numa reunião de cinco mediadores por sessão, em que partilham as suas experiências, dando origem a novas práticas que serão registadas e implementadas de acordo com a sua aceitação pelo grupo.

Estas acções deverão ocorrer no centro de formação onde trabalho, com os formadores de equipas formativas coordenadas por mim. Estas iniciativas serão implementadas nas reuniões de equipa pedagógica, marcadas para o efeito, e em reuniões de coordenação com os mediadores, com a possibilidade de serem abertas acções para mediadores que trabalham sob a alçada de outros coordenadores.

Este projecto enquadra-se na modalidade de educação não formal, na medida em que não existem acções de formação estruturadas, principalmente nas acções Partilha de Experiências e Análise de Casos Práticos Reais. Estas acções têm por ponto de partida a experiência vivida por cada um dos mediadores que as frequentam. Não existe um programa e um conteúdo definido e aquilo que é considerado como mais valia é o produto final destas acções, pois o seu resultado será registado, dando origem a novas práticas, se assim for acordado pelos intervenientes que posteriormente serão implementadas nas acções a decorrer.

Este projecto pretende ir ao encontro daquilo que Canário (2009) refere como uma aprendizagem concebida a partir de um processo cumulativo e repetitivo de informação que remete para situações de treino que permitam ao aprendente solucionar problemas. Canário apelida a este aprendente de *Analista Simbólico*, pois consiste numa pessoa que possui uma capacidade de abstracção que lhe permite criar possibilidades, reinterpretar e reordenar informação. Possui uma visão sistémica da realidade, adequada à abordagem de situações

problemáticas. Possui prática da experimentação, pois está sempre a experimentar novas situações e, por fim, trabalham em equipa, discutem, elaboram conceitos e estratégias, escrevem propostas, projectos e relatórios.

É na perspectiva acima referida que este projecto pretende treinar os mediadores de modo a conferir-lhes competências para lidarem com situações difíceis, para encontrarem soluções e principalmente para trabalhar em equipa.

Os resultados esperados consistem na aquisição, por parte dos formadores, de competências em mediação EFA NS, que lhes permitam realizar o seu trabalho com segurança e qualidade, existindo sempre a possibilidade de ajuste e adaptação das práticas aos grupos.

O acompanhamento deverá ser feito mensalmente com recurso a reuniões de mediadores e através de conversas informais com os grupos de formandos sobre o curso e o trabalho da equipa formativa

Na avaliação do formador serão tidos em conta os instrumentos construídos por este, as práticas criadas que demonstrem pertinência para o exercício da mediação, incentivando a reflexão sobre os seus procedimentos profissionais com vista à criação de novos métodos; a organização do PRA de cada formando; a motivação apresentada pelos formandos relativamente ao curso e ao seu projecto pessoal profissional. Serão ainda aplicadas trimestralmente fichas de avaliação do mediador com o objectivo de perceber o que o grupo sente relativamente a esta figura e qual a sua evolução ao longo do curso.

Por fim, este projecto pressupõe a criação de um guia de orientações para o exercício da actividade de mediador, no qual constem as características do mediador, as práticas esperadas, os instrumentos a utilizar e os resultados que se pretendem obter.

## CONCLUSÃO

Enquadrada na perspectiva da Aprendizagem ao Longo da Vida, que prevê a resolução de problemas, de forma pragmática, subjacente a uma lógica de mercado, a definição de medidas de formação profissional para adultos é feita sob a tutela do Estado, em todas as suas dimensões, nomeadamente na definição de políticas, acompanhamento, avaliação e financiamento, funcionando numa lógica de *ortopedia social*, tal como refere Cavaco (2009), promovendo a colocação de pessoas com maiores necessidades educativas e regulando a igualdade de oportunidades e evitando conflitos sociais.

A formação experiencial passou a ter maior protagonismo na construção dos referenciais de formação profissional para as acções EFA, de modo a que a experiência do aprendente seja considerada em contexto formativo, e na criação da *Iniciativa Novas Oportunidades*, que surgiu como resposta ao atraso educativo verificado em comparação com outros países desenvolvidos. Na sequência do acima referido, foram implementadas no centro de formação objecto deste estudo, as acções de formação EFA NS. Desde então, no decurso da minha actividade profissional, enquanto coordenadora de acções de formação, constatei que os mediadores de cursos EFA NS tinham práticas muito diferentes entre si e apercebi-me de que não existiam mais orientações para além das definidas pela ANQ. A problemática deste trabalho surgiu assim de duas necessidades: por um lado, de constrangimentos sentidos no decurso da minha actividade laboral, que estão relacionados com aquilo que posso esperar das práticas do mediador e daquilo que posso pedir aos mediadores que coordeno; por outro lado, da curiosidade sobre o processo de formação do formador em mediação, tendo em conta que nas acções de formação de mediadores EFA não se aprende a mediar e que a escassez de definições sobre a sua função e práticas e a percepção de que estas, na realidade, vão mais além daquilo que é pedido pelo centro de formação profissional.

Este trabalho tinha, portanto como objectivo perceber como se formam os formadores de cursos EFA NS, em mediação social e pessoal e quais as suas práticas profissionais.

A metodologia adoptada para a elaboração deste trabalho consistiu na realização de entrevistas semidirectivas com o objectivo de obter informação sobre a narrativa de práticas

profissionais das mediadoras. Este método foi o que melhor se adequou aos objectivos pretendidos, pois consistiu na recolha de informação relacionada com as vivências e aprendizagem experiencial informal de cada uma das entrevistadas, relativamente a momentos da sua vida profissional pertinentes para actividade em estudo.

Os pressupostos que orientaram este trabalho foram o facto de que os mediadores sociais e pessoais são formadores de adultos que se formaram na actividade de mediação por si próprios, única e exclusivamente por via da experiência, quando sentiram necessidade de o fazer. Estes foram também os criadores dos seus instrumentos de trabalho e das suas práticas, que vão sendo apropriadas por outros mediadores e adaptadas por estes dando origem a novas práticas.

A informação recolhida sobre a actividade profissional de mediação das entrevistadas permitiu identificar de que modo o centro de formação profissional onde trabalham contribuiu para o seu processo formativo, como ocorreu o seu processo de formação nesta área e quais as suas práticas.

Os elementos obtidos através das entrevistas foram analisados com recurso a uma matriz de análise de conteúdo onde constam os temas que orientaram as questões colocadas nas entrevistas e que permitiram responder às seguintes questões originadas pelos pressupostos: “como se formam os mediadores de acções EFA NS?” e “quais as práticas inerentes a esta função?” Os temas escolhidos foram (1) as práticas profissionais e aprendizagem experiencial com os colegas e formandos, através da observação, através de acções de formação em mediação e através da dinâmica do centro de formação; (2) a organização e funcionamento dos cursos EFA NS, nomeadamente as orientações para a acção; (3) representações, funções e diferenças do mediador social e pessoal.

A informação recolhida através das entrevistas permitiu entender que estas formadoras iniciaram a sua actividade num centro de formação profissional no distrito de Lisboa, onde trabalham. Foi neste centro que ocorreu o seu processo formativo experiencial, na actividade da mediação, constituindo este local um factor importante no seu processo de formação. O contexto profissional das mediadoras entrevistadas revelou importância na medida em que forçou, por falta de apoio à formação do formador em novas iniciativas levadas a cabo por esta instituição, a

que estas construíssem o seu próprio percurso formativo nesta actividade. De acordo com a minha experiência profissional, o formador é “obrigado” aprender para poder ensinar.

Pineau (1991, cit. in Canário, 1999) denomina de ecoformativo este processo de aprendizagem que o indivíduo faz, de modo autónomo, com os locais e as coisas que o rodeiam. Neste sentido Canário (1999) afirma que é na escola que os professores aprendem a sua profissão e o mesmo acontece no centro de formação profissional e na formação dos formadores que nele trabalham. Neste caso a aprendizagem que ocorreu no centro de formação, levou as entrevistadas a mobilizarem esforços de modo a adquirirem conhecimentos técnicos para o exercício da sua profissão.

Frazão-Moreira (cit. in Cavaco, 2002) afirma que o processo formativo realizado num contexto específico é pragmático e responde directamente às necessidades profissionais do sujeito, que adopta mecanismos de imitação e repetição como estratégia de aprendizagem. Assim, foi possível identificar que as entrevistadas apresentaram como estratégias de aprendizagem a leitura de “toda a literatura da ANQ que existe” (Anexo 6, p.42); a experimentação pois as aprendizagens que “sai[ram] destes primeiros cursos é que passaram a ser algumas regras” (Anexo 4, p.24); a observação na medida em que “aprendi com os erros que vi outros mediadores cometerem e que os formandos comentavam” (Anexo 6, p.42); a imitação e a partilha de procedimentos, em que se “discutia com os coordenadores, com outros colegas que estavam a fazer o mesmo” (Anexo 4, p.24) e “íamos partilhando desde o material [...] à organização” (Anexo 5, p.33); a tentativa-erro quando “vinha com uma ideia inicial e depois, na prática, às vezes, essa ideia foi difícil de concretizar” (Anexo 5, p.33).

Estas estratégias foram adoptadas com o objectivo de adquirirem conhecimentos que lhes permitissem realizar as tarefas inerentes à função de mediador, pois para formar os outros, este teve que, primeiro, se formar a si próprio. As entrevistadas já possuíam experiência em ministrar formação em acções de EFA e por isso possuíam alguma sensibilidade para trabalhar com esta população pois o formador de adultos possui determinadas características, nomeadamente a capacidade de orientar o formando no seu próprio processo de formação respeitando os seus ritmos, disponibilizando instrumentos personalizados que facilitem a sua aprendizagem. A experiência do adulto deve ser valorizada pelo formador e utilizada na definição do seu projecto formativo. O formador de adultos deve ser um orientador do percurso formativo

do formando, deve ser um facilitador da aprendizagem autodirigida do aprendente. A função de mediador exige que este possua características específicas semelhantes às do formador de adultos, nomeadamente a postura que deve ser a de facilitador e orientador que, segundo Fingers e Asún (2003), deve acompanhar o aprendente no percurso formativo que ele pretende seguir e orientá-lo na resolução de questões relacionadas com a aplicação da sua experiência a situações concretas.

O mediador deve ter presente, no momento em que começa a mediar, as características que são exigidas ao formador de adultos, pois segundo o modelo de Educação e Formação de Adultos actual, baseado na modalidade de educação não formal e informal, deve ministrar formação tendo em conta as aprendizagens já feitas pelo adulto. Para que este reconhecimento ocorra, o formador tem que estabelecer uma relação com o formando que promova a aproximação entre ambos, uma vez que a formação não está estruturada de modo a que possa ser feito um reconhecimento de competências, *a priori* à sua entrada para a formação.

As funções das mediadoras entrevistadas ficaram mais sólidas no sentido de promoção de uma relação de proximidade com o formando e de valorização da sua experiência profissional e do seu percurso de vida. Estas mediadoras aprenderam não só o que fazer, mas também como fazer e adoptaram ainda uma postura específica perante um grupo de formandos adultos. Os saberes apresentados por estas mediadoras, segundo Cavaco (2002), consideram-se multidimensionais, enquadrando-se ao nível do saber, do saber-fazer e do saber-ser (p.112). Estes saberes foram adquiridos através da experiência dos outros formadores com recurso às estratégias de aprendizagem acima referidas observação e partilha de práticas entre colegas e através das manifestações de formandos relativamente a procedimentos e posturas de formadores.

As entrevistadas formaram-se, em mediação, de modo intuitivo, “sentem o grupo” e uma das preocupações evidenciadas por estas, no decurso do seu processo formativo, foi a possibilidade das práticas que utilizavam estarem desadequadas ao grupo que trabalhavam. Esta insegurança atenuou-se no momento em que, por própria iniciativa, frequentaram uma acção de formação em mediação EFA. Geralmente a situação dos formadores procurarem formação em mediação só ocorre quando estes sentem necessidade de o fazer e não como ambição de ser mediador, pois, como refere uma das entrevistadas, “os formandos que

frequentam as acções de formação de mediadores já o são [mediadores] antes de as frequentarem” (Anexo 6, p.41). O formador de adultos não se forma em mediação porque quer, por ser uma actividade que lhe agrada. O formador de adultos apenas se forma em mediação porque foi convidado para o fazer e porque “parece mal” não aceitar o convite por receio de não serem convidados para futuras acções de formação. As funções de mediador exigem um grande dispêndio de tempo para além da actividade formativa. É uma actividade mal remunerada e com uma carga horária muito reduzida. É pouco compensador face à actividade de formador, na qual este apenas é responsável por ministrar o módulo para o qual foi contratado. Actualmente a carga horária que um formador pode ministrar, por acção de formação, varia entre as 25 horas e as 356 horas. Um Mediador Social e Pessoal é contratado para ministrar 85 horas de Portefólio Reflexivo de Aprendizagens e recebe 7 horas por mês para trabalhar os assuntos da mediação, por cada acção de formação. No entanto, apesar de todas as limitações acima referidas, as mediadoras entrevistadas procuraram ser melhores profissionais de mediação EFA NS e demonstraram motivação para o fazer por si próprias.

Relativamente a uma tentativa de formação formal em mediação EFA, as entrevistadas referem terem participado numa acção de formação de mediadores EFA e que isso lhes possibilitou estarem em contacto com outros mediadores de centros de formação profissional diferentes e, neste contexto, perceberam que as suas práticas não estavam desajustadas como pensavam, pois os outros tinham práticas semelhantes e ainda conseguiram aproveitar algumas ideias. Assim é possível afirmar que “a experiência apenas é formadora quando há necessidade de interrogar os saberes anteriores e adquirir novos saberes” (Villers, 1991, cit. in Cavaco, 2002, p.119). As entrevistadas afirmam que não aprenderam nada nestas acções de formação, ou seja, não aprenderam aquilo que estavam à espera de aprender de acordo com o modelo de formação em que o formador dá os instrumentos, a teoria e um modelo de funcionamento. Aprenderam de forma informal com os colegas no momento em que foram obrigados a reflectir sobre as suas práticas e compará-las com as dos outros.

Este trabalho permitiu aferir que o mediador se forma nesta função recorrendo à sua experiência como formador, articulando-a com as práticas de outros colegas e com a informação que vai obtendo dos formandos sobre o que consideram menos correcto por parte do mediador e de outros formadores relativamente ao saber-ser e saber-estar. Esta aprendizagem é de carácter essencialmente informal, pois está intimamente ligada às situações que vivencia no seu local de



trabalho, que surgem por imitação e repetição, pelas relações interpessoais que estabelecem com as pessoas com quem trabalham e pela sua reflexão sobre elas quando as comparam com as dos outros. O local de trabalho foi fundamental para este processo de aprendizagem, pois permitiu que as mediadoras realizassem as suas próprias experiências devido ao facto de não existir um modelo definido de mediação e de haver liberdade para que os formadores possam trocar impressões sobre as suas práticas. As formadoras adaptaram os conhecimentos e procedimentos de outros e transformaram-nas nas suas próprias práticas. O seu processo de aquisição de conhecimento em mediação resulta de “mecanismos de observação, imitação e experimentação, nomeadamente de tentativa-erro” (Cavaco, 2002, p.113). O saber de cada mediador é individual e próprio. Foi construído à sua medida e a sua riqueza coincide com a riqueza de experiências que teve oportunidade de vivenciar.

Para dinamizar o processo de aprendizagem dos mediadores, e tendo em conta que o “Homem é um ser inacabado cuja formação depende de um processo permanente” (Cavaco, 2002, p.123), o projecto proposto neste trabalho consiste em proporcionar actividades que promovam a reflexão e a partilha sobre as práticas do mediador e do formador de adultos, assim como disponibilizar instrumentos para a realização desta função. As actividades previstas consistem em acções de formação de carácter não formal cujas actividades são: Mediação Social e Pessoal; Análise de Casos Práticos Reais e Partilha de Experiência com vista à aquisição de novos instrumentos de trabalho e aquisição de novas competências.

## BIBLIOGRAFIA

BARDIM, Laurence (2004). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70

CANÁRIO, Rui (1999). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.

CANÁRIO, Rui (2006). *Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal in Conselho Nacional de Educação. A Educação em Portugal (1986-2006). Alguns contributos de investigação*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

CANÁRIO, Rui e CABRITO, Belmiro (Org) (2005). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa.

CARNEIRO, Roberto (org), (2010). *Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010)*, Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

CAVACO, Carmen (2009). *Adultos Pouco Escolarizados. Políticas e Práticas de Formação*. Lisboa: Educa UI&DCE.

CAVACO, Carmen (2002). *Aprender fora da escola - Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: Educa.

FINGER, Matthias e ASÚN, José M. (2003). *A Educação de Adultos numa Encruzilhada. Aprender a nossa saída*. Porto: Porto Editora.

FORTIN, Marie-Fabienne (1999). *O Processo de Investigação, da Concepção à Realização*. Loures: Lusociência.

GOMES, Maria do Carmo, RODRIGUES, Sandra (2007). *Cursos de Educação e Formação de Adultos - Nível Secundário: Orientações para a Acção*. Lisboa: ANQ.

GOMES, Maria do Carmo (2006). *REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS-CHAVE para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário: Guia de Operacionalização*. Lisboa: Direcção Geral de Formação Vocacional (DGFV).

GUERRA, Isabel Carvalho (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e formas de uso*. Cascais: Príncipia

QUIVY, Raymond (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva

SANZ FERNÁNDEZ, Florentino (2006). *As Raízes Históricas dos Modelos Actuais de Educação de Pessoas Adultas*. Lisboa: Educa /Unidade I&D de Ciências da Educação.

SILVA, Olívia, COSTA, Ana, DIAS, Madalena, MEIRA, Eduardo (2006). *Princípios e Metodologias de Trabalho com Adultos*. Lisboa: IEFP,I.P.

## **ANEXOS**

## ÍNDICE

ANEXO 1.....	3
Guião de Entrevista .....	3
ANEXO 2.....	4
Grelha de entrevista a uma mediadora de acções EFA.....	4
ANEXO 3.....	5
Grelha de Análise de Conteúdo .....	5
ANEXO 4.....	24
Entrevista A – 24/03/2011 .....	24
ANEXO 5.....	33
Entrevista B – 24/03/2011 .....	33
ANEXO 6.....	41
Entrevista C – 04/04/2011 .....	41

## **ANEXO 1**

### **Guião de Entrevista**

Este guião de entrevista foi concebido para a elaboração de um trabalho de projecto no âmbito do Mestrado de Ciências da Educação – educação e formação de adultos e jovens pouco escolarizados, sobre Mediação Social e Pessoal na educação e formação de adulto. A informação recolhida é estritamente confidencial e os resultados são estritamente académicos.

#### **Percurso formativo em mediação social e pessoal**

1. Como se tornou mediadora em cursos EFA?
  - 1.1. - O que aprendeu?
  - 1.2. - Como aprendeu?
  - 1.3. - Com quem aprendeu?
  - 1.4. - Onde aprendeu?
2. O que pensa sobre a implementação e organização da medida EFA NS?

#### **Prática profissional actual**

3. O que é ser mediador de um curso EFA NS?
4. Quais são as metodologias, as estratégias e instrumentos que utiliza? Quais os que criou?
5. O que é o Portefólio Reflexivo de Aprendizagens?
6. Como orienta o Portefólio Reflexivo de Aprendizagens?
7. Como faz o reconhecimento de competências?
8. Qual a articulação que faz com os formadores e como a faz?
9. Como trabalha a motivação do formando?
10. Que tipo de ligação ou relação tem que criar com o formando?
11. Como faz o acompanhamento e orientação pessoal e social do formando?
12. Que dificuldades encontra no desenvolvimento desta actividade?

## ANEXO 2

### Grelha de entrevista a uma mediadora de acções EFA

Tópicos	Perguntas	Informação Pretendida
Percurso formativo	Como se tornou mediadora em cursos EFA? 1.1. - O que aprendeu? 1.2. - Como aprendeu? 1.3. - Com quem aprendeu? 1.4. - Onde aprendeu?	Relatar o seu próprio processo de formação em mediação
Prática profissional	O que é ser mediador de um curso EFA? O que faz? O que pensa sobre a medida EFA NS? Considera que a sua implementação está de acordo com as orientações para a acção?	Reflectir sobre a sua prática profissional.
Metodologias e instrumentos criados e utilizados	Quais são as metodologias? As estratégias? Os instrumentos que utiliza? Quais os que criou e porquê?	Descrever as estratégias, métodos e instrumentos que utiliza. Descrever os que criou e porquê.
O objectivo do PRA	O que é o Portefólio Reflexivo de Aprendizagens? Como orienta o Portefólio Reflexivo de Aprendizagens? Como faz o reconhecimento de competências?	Explicar o que é o PRA, referir o objectivo do PRA num curso EFA. Como se faz o reconhecimento de competências.
A interacção com a equipa formativa	Qual a articulação que faz com os formadores e como a faz?	O relacionamento estabelecido entre o entrevistado e a equipa formativa; Utiliza alguns instrumentos para a recolha de informação sobre os formandos junto dos formadores.
A interacção e o trabalho com os formandos	Como trabalha a motivação dos formandos? Que tipo de ligação ou relação tem que criar com o formando? Como faz o acompanhamento e orientação pessoal e social dos formandos?	Que ligações com os formandos estão inerentes ao exercício de mediação e quais as vantagens das mesmas e sua importância. Como traça o perfil de cada formando e de que modo intervém em cada situação.
Dificuldades	Que dificuldades encontra no desenvolvimento desta actividade? Como as supera?	Relatar das dificuldades sentidas, a que se devem e que estratégias de superação utiliza.
Dimensão afectiva da mediação	O que gosta mais nesta actividade? E o que gosta menos?	Relatar as características que mais aprecia e menos aprecia nesta função.
Mediador vs Formador	O que distingue o Mediador do Formador?	Relatar as diferenças entre o mediador e o formador.

## ANEXO 3

### Grelha de Análise de Conteúdo

Temas	Subtemas	Entrevista A	Entrevista B	Entrevista C
Percurso profissional mediação educação de adultos		Por convite do instituto. Sou da área da psicologia e porque já tinha experiência no aprender com autonomia e no RVCC de Nível Básico	convite do centro de formação profissional... que me pediram para acompanhar algumas turmas EFA secundário	Por convite. Basicamente eu já era formadora de cursos EFA e quando surgiu o convite daqui, curiosamente daqui do centro, eu aceitei de muito boa vontade. Tornei-me formadora em mediação porque entretanto já tinha sido formadora de cursos EFA, e fiz formação para mediação, para ser mediadora e antes de ter aceite a formação aqui e como é que e me tornei formadora de cursos EFA. Havia interesse, eu colaborei com uma empresa que via, verificou-se o interesse de mercado e eu tirei a formação para ser formadora de cursos de mediadores e assim foi e entretanto já vamos com 10, 12 edições.
Prática profissional / processo de aprendizagem	Colegas	Discutia com os coordenadores, com outros colegas que estavam a fazer o mesmo. Também, durante 6 meses, estive como profissional de RVCC e tentava tirar algumas dúvidas com os colegas que estavam a fazer RVCC, não profissional, mas a parte escolar, para ver o que era isto do PRA ou o Portefólio, porque nem isto, porque para nós também foge àquilo que era a nossa escolaridade como aprendemos	Conversávamos. Conversávamos. Havia outras colegas que estavam a fazer a mediação e íamos partilhando desde o material, portanto desde a organização, como é que tu fazes, como é que eu faço, vê lá se assim, assim fica melhor, e íamos de alguma forma fazendo o ajuste	Eu aprendi com erros de mediadores, basicamente. De outros mediadores.



	Adultos/jovens		Depois na prática aqui no terreno, com os formandos até, inclusive e porque muitos deles já tinham feito os portefólios e tinham feito de uma maneira, e tinham dito: “á eu gostava de continuar desta forma, será possível” não é possível e foi-se ajustando nesse sentido	Agora como é que eu aprendia mediar para além disto tudo foi com os erros de mediadores que eu vi cometerem e que os formandos comentavam comigo. Por exemplo, que é uma coisa que eu nunca faria, mas isto por natureza, tratamento infantilizado de adultos, não me faz sentido nenhum mas é uma crítica e uma coisa que constante e frequentemente é referida por formandos. Há formadores e mediadores que infantilizam a presença deles em formação.
	Cursos/formação em mediação efa	Tenho! Fiz na Cruz Vermelha um com 25 horas de mediação. Acho que é uma mais valia quando percebemos que não estamos a fazer assim tão mal, ou seja, eu acho que estamos muito perdidos, ou estávamos. Hoje não sinto tanto mas estávamos desde 2009. Em 2009 estávamos muito perdidos e juntar e perceber que os outros estão tanto quanto nós ajuda a perceber, OK, o problema não é só a minha falta de, estamos todos no mesmo barco e a partir das experiências de cada um podemos evoluir.	Em termos teóricos na cruz vermelha,  Fiz um curso na altura porque achei que não tinha conhecimentos necessários. Na cruz vermelha havia um curso de mediação em que nos ensinavam de alguma forma a organizar o portefólio, os objectivos por aí a fora e que me deu de alguma forma competências também para fazer mediação.	Enquanto mediadora de cursos EFA é muito giro porque 10/12 edições, estava-te a dizer, não há uma única que seja igual à outra. São todas diferentes, o curso está alinhavado para ser exactamente igual só que os interesses são diferentes, as pessoas são diferentes, as experiências são únicas e aquilo tudo misturado dá a cada edição um curso completamente distinto do anterior. O que é que eu aprendi? Aprendi precisamente isto, a diversidade e acho que diversidade é o nome do meio do curso EFA. Aprendi as diferentes formas como diferentes mediadores, porque entretanto alguns mediadores já são mediadores antes de curso, antes de terem o curso.
	Tentativa/erro			

	Observação	Em 2009 estávamos muito perdidos e juntar e perceber que os outros estão tanto quanto nós ajuda a perceber, OK, o problema não é só a minha falta de, estamos todos no mesmo barco e a partir das experiências de cada um podemos evoluir.		Aprendi as diferentes formas como diferentes mediadores, porque entretanto alguns mediadores já são mediadores antes de curso, antes de terem o curso. Aprendi as diferentes formas como os diferentes mediadores tratam a mediação que é da água para o vinho, completamente diferente e aprendi a dinâmica que cada um implementa à mediação que também é outra coisa completamente diferente e discutir isto tudo, ver ideias, ver formas de trabalho diferentes eu acho que é enriquecedor, é muito enriquecedor, porque eu não tenho a verdade, ninguém tem a verdade mas a verdade vai-se construindo, a nossa verdade pelo menos vai-se construindo e acho que é muito, muito enriquecedor.
Organização e funcionamento	Orientações da tutela	Não, acho que é geral! Eu dei como formadora, não como mediadora numa entidade privada e as dificuldades são as mesmas, talvez se aplique mais a noção de actividade integradora, talvez se tenha mais cuidado nas grelhas em termos de grelhas porque há uma única grelha porque é só uma entidade, só que isto é um mundo enorme, não é? De resto não acho que seja muito diferente. Fiquei com a ideia de que não trabalhávamos assim tão mal. Não é como o RVC de base, que havia um conjunto de instrumentos. O Secundário não tem nada. Tem linhas	Em termos de legislação, eu tentei cumprir sempre com a legislação que estava, havia sempre por base legislação e tentei sempre cumprir com a legislação. Claro que há sempre formas de adequação que não estão bem dentro dos critérios mas tenta-se sempre adequar à legislação. Sem dúvida! Há sempre com o referencial da ANQ que tentamos sempre cumprir.	Para além da formação que me foi muito útil a minha base principal de aprendizagem foi a ANQ e toda a literatura da ANQ que existe, bastante.  Tive a sorte de ter toda a legislação ou pelo menos uma boa parte da legislação e todas as orientações importantes no primeiro curso. Portanto isto eu já tinha quando aprendi a ser mediadora porque já trazia. Entretanto como dou formação para mediadores, aquilo que faço constantemente e antes de um curso é ir ao site da ANQ e ver se há alguma coisa de novo por outro lado.  A diferença também faz diferença porque um centro público é um centro que trabalha com

		<p>orientadoras.</p> <p>Na prática. Às vezes a teoria e a prática são um bocadinho divergentes. Como é lógico. E há coisas na teoria que nós pensamos que vão funcionar muito bem, na prática depois há que fazer alguns ajustes e ajustar neste sentido e foram-se fazendo á medida que a formação foi decorrendo mesmo na organização de portefólio. Eu vinha com uma ideia inicial e depois na prática às vezes essa ideia foi difícil concretizar por alguns formandos, nem todos estão aos mesmos níveis, nem todos tem as mesmas competências em termos de organização e de projecção no futuro. Portanto foi difícil nesse sentido ajustar aquilo que foi ouvido e aquilo que foi de alguma forma lido e que apuramos para as práticas profissionais.</p>		<p>massas...isto é feio...a sensação que tenho é que um público trabalha com números, não olha a pessoas e por outro lado aquilo que faz com os números é completamente desumanizado. Nem tão pouco a necessidade ou por outra nem a oferta formativa muitas vezes está, para já a oferta formativa, esta é a primeira grande diferença, a oferta formativa de um público não encaixa obrigatoriamente no perfil dos formandos que nós temos em sala e nós temos formandos, por exemplo, de tec de apoio à gestão que aquilo que queriam e os resultados que têm de psicotécnicos é que eles deveriam ser técnicos de acção educativa por exemplo. Então eles vêm para a um técnico de apoio à gestão? Como é que eles encaixam aqui?</p>
	PRA	<p>O portefólio era qualquer coisa muito nova e que ninguém sabia bem como é que se fazia. Agora já tem mais sentido, tem mais consistência, porque já há exemplos, nós nem sequer tínhamos exemplos para ir ver. Também não sei se é bom ter os exemplos. Em termos de formador de PRA é ajudar a encaminhar e dentro do possível tentar orientar para o que é um Portefólio. Nós aqui também temos a situação da validação e em sede de PRA, que ao início não percebíamos muito bem o que era isto. Começámos por</p>	<p>Eu faço em sala conjuntamente com o formador da UFCD. Portanto os formandos elaboram uma reflexão que deverá conter, segundo as normas da ANQ, tanto as competências adquiridas e fazer a interligação com as competências do passado e projectarem-se no futuro. Eles fazem a reflexão, normalmente, depois ia para o formador que faz a leitura dessa reflexão e vê se está de acordo com os conteúdos também e com os objectivos da própria UFCD e a partir daí passavam para mim, eu lia, via também se estava de acordo com</p>	<p>Um Portefólio é um instrumento individual que reflecte o formando ou seja, eu quando olho para um portefólio eu não tenho dúvidas de quem é que o escreveu porque o estilo do formando está ali. O que é suposto conter o portefólio? A história de vida do formando de onde nós vamos retirar competências, competências que é suposto ele ter com a vida e o portefólio não começa necessariamente no primeiro dia de vida, nem na gestação daquele formando. O portefólio pode começar num estádio de futebol, porque não? Mas a partir dali nós podemos</p>

		<p>fazer quase, eu diria chamadas orais nos primeiros, que as pessoas se sentiam muito intimidadas. Fomos desbloqueados e aquilo passou a ser mais o que eu aprendi, o que é que isto me fez, um resumo ou uma síntese mas aplicada à prática e acho que hoje os PRAs já têm um contexto muito mais libertador do que tinham os primeiros. Aquilo parecia quase um júri formal, pelo menos eu sentia isso e sentia-me horrivelmente mal e achava que não era esse o papel. Mas também há quem diga que não tem que ser assim porque o PRA pode ser revisto no final pelo grupo e portanto se não é validado em sede de PRA deixamos de correr o curso todo e depois em PRA estarão lá evidenciados ou não os critérios de evidência de todas as unidades. Se é assim ou não...nós aqui não funcionamos assim. O que é para mim? É um instrumento de trabalho onde os formandos descrevem as competências que já têm anteriores ao curso. As que adquiriram durante o curso e as que pretendem adquirir de futuro, portanto é um passado, um presente e um futuro demonstrado numa história de vida porque o portefólio convém que seja que seja um contínuum, que não tenha separadores, pelo menos esta é a ideia inicial. Se é fácil de fazer, não! Acho que é muito complexo. Eu tentei fazer o meu e</p>	<p>aquilo que eu queria em termos de reflexão e de estrutura e depois fazia-se marcava-se o PRA.</p>	<p>andar para trás e para a frente com a vida, nós podemos andar para trás e para a frente eu disse, porque o portefólio é do formando mas ele tem que sentir o meu apoio. O apoio do mediador. O que é o portefólio é o reflexo do formando em formação. Aquilo que ele era e aquilo que ele pretende vir a ser. É o crescer do formando em formação.</p>
--	--	--	--	--

		<p>não correu nada bem. É verdade. Porque é muito complexo tu organizares as tuas competências. Traz uma grande vantagem que é, afinal eu sei fazer muito mais coisa do que aquilo que á partida me parece e acho que isso é vantajoso. Eu senti nos grupos que fiz de mediadora que afinal isto até faz algum sentido, mas até fazer se calhar passa mais de metade do curso. Não, as 84 horas nem pensar mais porque tens que ter quarenta e tal, pelo menos aqui a nível de instituto, quarenta e tal para fazeres PRA. Validações das UFCDs em sede de PRA. Portanto para trabalhares portefólio sobram quarenta.</p>		
	<p>Criação de instrumentos de trabalho</p>	<p>Para mediar o Grupo? Para mediar o grupo não tive essa necessidade porque as regras do instituto são claras e inequívocas, há um regulamento e portanto por aí não, há que cumprir o regulamento portanto quem não cumpre tem consequências. Tive para, como formadora de PRA, para a análise do Portefólio, para análise das reflexões, para devolução das reflexões ter ideias que me orientavam a leitura das reflexões, isso sim.</p>	<p>Tive necessidade de criar alguns instrumentos, até nós em conjunto com outras mediadoras fomos construindo grelhas de observação, grelhas para de alguma forma irmos avaliando o portefólio. Houve necessidade de criar esse tipo de coisas.</p>	<p>Sim, isso sim porque quando se fala em mediação, fala-se também no apoio ao Portefólio, no EFA secundário é obrigatório haver um portefólio que acompanhe a formação. Os meus formandos, ou por outra, os formandos, como é que eu posso dizer isto, os formandos dos grupos em que eu fui formadora queixavam-se com muita frequência, tas a ver aprendi com os erros dos outros, queixavam-se com muita frequência... não percebiam o que era um portefólio, não percebiam para que é que servia, não sabiam porque é que estavam a perder tanto tempo, nem, nem pouco mais ou menos quer dizer, era tudo muito vago. Então eu vi-me...senti necessidade de criar</p>

				<p>um guião de Portefólio. Um guião que explicasse o que é um portefólio, com todos os pontos, desde o que é um portefólio, as características que têm que estar reflectidas em portefólio, a veracidade, a autenticidade, o empenho, o esforço, a continuidade do trabalho e por aí fora e por aí fora até, e neste guião, inclusivamente, eu dei-me ao trabalho de mencionar quais são as formas de comunicação entre mim e o formando, em sala e via electrónica, e quantos exemplares, eu tentei ser o mais detalhado possível, e quantos exemplares de portefólio seriam necessários para terminar o curso. Para além disso construí uma grelha para formadores para eles me reportarem com alguma frequência, uma vez por mês, que entretanto também não resultou, mas para reportarem qual é o ponto de situação com o grupo e com algum formando em particular, ora para o positivo ora pelo negativo, necessidade de trabalhos de recuperação enfim e também criei uma grelha para formandos. Grelha de apoio a Portefólio.</p>
Funções/representações	Mediador	<p>Faz a gestão do grupo, as faltas, regras de funcionamento. Vai mediar os conflitos. Eu tento pessoalmente não interferir muito em termos da equipa formativa porque acho que não é o meu papel, porque os meus colegas são os meus colegas. O meu papel é de se há algum problema com um colega, tentem primeiro resolver com</p>	<p>A mediação, para mim mediar significa acompanhar, acompanhar um processo, é neste sentido que faço todos os possíveis, ainda hoje sinto que há uma ligação a estas pessoas porque acompanhamos o processo de aquisição de competências, um processo de desenvolvimento pessoal que foi importante e que fizemos parte de alguma forma ou continuamos a</p>	<p>A mediação é uma figura, ou a figura do mediador é uma figura imprescindível e existente nestes cursos de educação e formação de adultos. Faz-me todo o sentido que exista a figura do mediador que faz a ligação entre a equipa técnico-pedagógica e a equipa de formandos, portanto o grupo de formandos. Esta ligação e esta ponte não é tão linear como muitas vezes parece.</p>

		<p>ele porque eu também espero que o façam comigo, porque mal entendidos e problemas de comunicação haverá sempre, faz parte, somos pessoas. Mas tento estar próxima do grupo.</p> <p>Como mediadora não, espero que seja um formador a fazer. Eu posso ser mediadora ou formadora de PRA num módulo de cozinha e eu não percebo nada de cozinha. Aquilo que eu leio numa reflexão é se está enquadrado em termos de aquilo que deve ser uma reflexão que é o que é que eu aprendi, o que é que eu já sabia, como comparo isto com as minhas experiências passadas, o que é que eu aprendi que me vai servir para o meu futuro. Agora se os conceitos técnicos que lá estão, estão correctos ou não, se ali estão validadas competências, tem que ser o formador da área não me sinto com qualquer competência para isso, mesmo que seja da minha área porque não fui eu que passei aquela informação. O colega é soberano!</p> <p>Ora, eu não sou muito de instrumentos escritos para estas áreas porque acho que a empatia e a comunicação verbal vale mais. Eu tento estabelecer uma relação empática com eles ou seja, porque é que estamos motivados. As vezes as motivações são externas, como nos acontece muitas vezes, que é o dinheiro obriga-me a estar aqui, então é trabalhado se me "obriga-me a estar</p>	<p>fazer. Não! É acompanhamento na mediação, no sentido da aquisição de competências e na organização de portefólio e por aí a fora...</p> <p>Normalmente a articulação é feita de uma forma informal, de uma forma quase inata entre nós fazemos essa articulação porque nos encontramos nos corredores, falamos com os outros, vamos de alguma forma...como estamos ligados</p> <p>A mediação para mim, mediar significa acompanhar, acompanhar um processo. É nesse sentido que eu faço também todos os possíveis, ainda hoje...sinto que há uma ligação a essas pessoas porque acompanhamos um processo de aquisição de competências, um processo de desenvolvimento pessoal que foi importante e que fizemos parte de alguma forma e que continuamos a fazer.</p> <p>Para já há sempre uma disponibilidade muito grande. Penso que quem faz a mediação...o que aconteceu comigo também acontece com outras pessoas, provavelmente. Há sempre uma disponibilidade muito grande para estarmos sempre presentes. Qualquer dúvida. Além das aulas estarem marcadas em termos de acompanhamento, permite fazer esse acompanhamento, mas extra aula há sempre o cruzar, o marcar um encontro que não foi possível concretizar determinadas coisas...</p>	<p>Particularidades de formandos, receios, medos, desafios que eles próprios se colocam, enfim, expectativas, expectativas demasiado elevadas. O medo de voltar, como muitas vezes é frequente, o medo de voltar à escola. OK mas não estamos na escola, desmistificar a formação como diferenciadora de escola, como distinta da escola. Tudo, tudo na formação é diferente daquilo que eles tiveram e explicar a formandos aquilo que eles têm é importante e que faz diferença. Novamente e isto faz o que no mediador, se tu preparas o formando para estar pronto para a acção de formação, para ir estando pronto com todos os contratempos e com todas as vicissitudes que acontecem e com todas as conquistas que eles vão tendo eu acho que é importante que eles tenham alguém de suporte por um lado. Por outro lado levar esta informação à equipa de formadoras sem haver aqui transmissão de informação que é confidencial e é preciso saber distingui-la claro. Portanto mediador neutro, mediador imparcial, mediador activo, criativo. Um mediador que consiga falar, que consiga perguntar, que tenha genuíno interesse pelo formando em si. Isto para mim é o mediador.</p> <p>A minha formação de base é psicologia e eu agradeço os cinco anos que passei na universidade mais a pós graduação. Agradeço isso tudo porque eu acho que a psicologia nos dá muitos</p>
--	--	--	---	---

		<p>aqui", o que é que eu posso aproveitar daqui e geralmente são as conversas iniciais dos primeiros dias de formação, passa por aqui, portanto por conhecer um bocadinho, porque é que estamos aqui, estamos obrigados, até que ponto estamos obrigados. Se há uma motivação mais interna ok vamos agarrar nela e o que é que eu quero efectivamente fazer e tentar adaptar as expectativas reais, tendo em conta o mercado de trabalho. Não criar expectativas de que assim que acabar tudo vai ser rosas porque também é importante. Trabalho a questão de debate de conversa em sala. Não tenho instrumentos para isso.</p> <p>Sim! Tem que ser! Aliás, faz muito sentido a parte sistémica ou seja trabalhar dentro do sistema que é o grupo. Aliás essa é a minha formação e aquilo que me faz mais sentido. É isso que eu faço, estabelecer a relação e clima de confiança para que as coisas funcionem. Ou seja ao falar num clima de confiança estou a falar numa relação pedagógica saudável, não estou a falar de uma proximidade como se fossemos amigos de café. Não é nada disso, é um clima de confiança em que as pessoas sabem com o que é que podem contar comigo e eu vou ser o mais honesta com elas dizendo-lhes que as expectativas do</p>	<p>"à então marcamos às tantas horas, vá ter comigo a tal sala, lá fazemos o ajuste.", vamos fazendo este acompanhamento.</p> <p>Não! É acompanhamento na mediação, no sentido da aquisição de competências na organização de portefólio por aí a fora...</p> <p>Normalmente a articulação é feita de forma informal. De uma forma quase inata entre nós fazemos essa articulação porque encontramos-nos nos corredores, falamos uns com os outros, vamos de alguma forma, como estamos ligados também à turma, aos formandos, vamos e perguntamos e então como é que está a correr com este e com aquele, ele tem mais dificuldades aqui ou acolá, vamos fazendo sempre essa articulação.</p> <p>Depois há os momentos de PRA que nós tínhamos que marcar, tínhamos que ler as reflexões, portanto havia sempre pontos de encontro em que nós fazíamos essa articulação.</p> <p><b>(motivação)</b> Sim. É uma coisa que se trabalha constantemente. Trabalha-se sempre. Há sempre um elogio, um incentivo, que é aquilo que faz parte do dia da relação com as pessoas não é? Está ótimo! Continue! Trabalha-se imenso a motivação e acho que é importante também, mesmo durante a formação, independentemente de não seja as EFAS. Acho que extremamente importante motivar. É uma relação em que estamos ali para apoiar</p>	<p>instrumentos de trabalho, inevitavelmente. Métodos, escuta activa, é o que eu mais faço. Eu ouço, pergunto muito, é verdade, mas ouço, ouço, ouço. Dois ouvidos, uma boca...portanto ouço, muito mais do que falo. O que é que eu faço mais? Sinto o grupo e se é verdade que por exemplo a ANQ trabalha muito bem os instrumentos de trabalho para a formação para o EFA básico, para o EFA secundário não temos nada. Aquilo que eu faço no EFA secundário e no EFA básico de qualquer forma é sentir o grupo e eu vou de acordo com aquilo que o grupo me vai dando. Claro que eu lhes dou sempre o benefício. Dizem muitas vezes não podes dar tantos ouvidos aos formandos mas eu prefiro dar ouvidos aos formandos, fazê-los sentir importantes porque eles são importantes, porque eles são o mais importante e depois a partir daí, em reunião com a equipa técnico-pedagógica ou em micro reuniões, no um a um, discutir quais são as estratégias mais adequadas não só ao grupo mas também aquele formando em particular. Estratégias. É um bocadinho de senso comum, não tenho estratégias identificadas como tal, percebes.</p> <p>Eu tento tanto quanto possível, agora em reuniões pedagógicas a representatividade dos formadores é muito pouca. Tento ir falando informalmente com os formadores mas normalmente ora está tudo mal ora está tudo bem. Estratégias de</p>
--	--	--	---	---



		<p>mercado de trabalho ou do curso são estas. Sou incapaz de dizer que vai validar quando sei que não vai validar, portanto as pessoas confiam. Eu acho que sim. Nunca tive problemas nessa área. Mas tenho que estabelecer a relação. Próxima. Sim.</p>	<p>para tudo, para qualquer coisa, para ouvir, principalmente para ouvir e ouve-se muito, ouve-se muito. Acho que quando fazemos a mediação ouvimos muito, mais do que outra coisa qualquer que há coisas que não podemos ultrapassar não é então ouvimos, ouvimos sempre aquilo que eles têm a dizer, sem dúvida alguma. Mesmo quando não concordam com isso.</p> <p>Desenvolvimento para mim é um todo, é um todo em termos gerais significa que as pessoas quando nós estamos a ensinar alguma coisa ou quando nós partilhamos alguma coisa já estamos de alguma forma a promover o desenvolvimento pessoal. Tudo isso que nós fazemos ao longo da formação como mediadores, o acompanhamento, a motivação, o elogio, o levar para a frente, o consegue e tem competências, é desenvolvimento pessoal e social.</p> <p>É a sessão de validação, pronto. São formas de trabalhas. Eu gosto de estar sempre com o formador. Gosto porque para mim acho que é importante fazer a ponte, a ligação, portanto mediar é fazer a ligação e quanto mais estamos presentes e quanto mais estamos ligados melhor.</p> <p>Para mim é um trabalho conjunto, não faz sentido não haver, não estar o formador, não estar o mediador. Até fazer a ligação entre as coisas e as situações e as competências adquiridas, as dificuldades sentidas, a forma como as coisas se podem enquadrar</p>	<p>recuperação...pois. É difícil porque quando reconhecem que está tudo mal, o que se vê depois é que o formando validou em pauta e eu não percebo. Não percebo porque é que estava tudo mal e de repente o formando está validado. Confrontando, conversando também não têm justificação para isto, não me quero chatear é o que ouço mais vezes.</p> <p>(motivação) Todos os dias. A motivação dos formandos normalmente tento, normalmente eu sou uma pessoa bem disposta e dentro da sala de formação, mesmo que não esteja bem disposta, tento estar bem disposta portanto a positividade eles têm de minha parte. A motivação dos formandos eu vou vendo como é que cada um é e vou trabalhando sobretudo individualmente, faço entrevista individual, tento acompanhar o formando ao longo da formação por entrevistas individuais portanto vou vendo. Eles vão me dando o feedback, vão-me enviando portefólio uma vez por mês e se estão mal, eu vejo que estão mal. Pode ser a assiduidade, pode ser a pontualidade que mostra que alguma coisa não está a correr bem e aí eu vou falar com o formando. É uma forma de trabalhar a motivação. De resto, no fundo, é mostrando-lhes que eu estou lá para eles, por eles e com eles e acho que sim acho que eles sentes, porque é verdade, eles sentem isso.</p> <p>Empática e de confiança. A relação</p>
--	--	--	--	--

			<p>nos contextos profissionais. Eu aprendi muito, imenso, tu nem imaginas Laura. O facto de eu perceber os conteúdos quando fazia a mediação. Eu tinha o cuidado de ver os objectivos e às vezes na conversa com o formando...para que é que serve isto, porque é que vamos fazer isto ou aquilo, ou porque é que enquadramos estes conteúdos neste contexto, porque é que eles estão aqui. Isso dava-me, de alguma forma, competências para poder analisar melhor a reflexão e poder até dar sugestões.</p> <p>Eu aprendi, por exemplo, tinha um curso de medições e orçamentos e eu até já sabia as quantidades dos cimentos porque se aprende imenso e eu já punha questões até...então porque é que não pôs aqui isto. Lá está, por isso é que o formador também faz parte deste contexto de mediação.</p> <p>Mas informalmente estamos sempre em contacto com o formador, pode não ser no momento de sala de aula, de sala. Pode ser naquele momento de PRA mas nós vamos sempre fazendo ligação nos corredores, lá está, porque conhecemos e falamos e falamos nas dificuldades de cada formando.</p> <p>O que é que ele tem que melhorar e depois nós até próprios até damos esse feedback dos formandos em conjunto, vai-se dando.</p>	<p>com o formando eu tento sempre que seja empática e de confiança. Se ele não confiar em mim, não vai acreditar em nada do que eu lhe digo, se ele não acreditar em nada do que eu lhe digo, não é capaz de me dar as respostas que eu preciso que ele me dê e que ele se dê a ele próprio, porque se ele não acreditar em mim como é que ele vai acreditar que há ali alguém que faz a ponte entre formandos e formadores, como é que ele vai acreditar que eu vou fazer a ponte entre eles e a formação prática em contexto de trabalho, como é que ele vai acreditar? Não vai, portanto eu vou ter que o ir conquistando e vou conquistando o formando por coisas pequeninas às vezes, alguma coisa que ele me diga e que ele saiba que fica entre nós e fica mesmo entre nós.</p> <p>Faço! O acompanhamento sempre em contexto de formação. Por exemplo há alturas, porque são 85 horas no máximo de PRA, á meses que eu não estou na sala, não vou á sala, não tenho formação agendada mas estou sempre, pelo menos pelo menos, passo frequentemente na sala para além do levantamento das assiduidades passo frequentemente na sala para saber se está tudo bem. A orientação pessoal e social. Pessoal naquele sentido das expectativas da motivação, a este nível e social no que diz respeito à integração do formando em turma, em grupo melhor dito e depois a ponte para a formação prático em</p>
--	--	--	--	---

				contexto social.
	Formador de PRA	<p>Em termos de formador de PRA é ajudar a encaminhar e dentro do possível tentar orientar para o que é um Portefólio.</p> <p>Agora como formadora de PRA é Portefólio. História de Vida que nos EFAs de nível secundário com a área profissional não tem muito sentido.</p> <p>Tentei fazer sempre, incluído em cozinha que eu acho que é dos cursos mais práticos, tentei fazer com que houvesse pras práticos, ou seja, não havia a reflexão em si. A reflexão era feita à posteriori, depois do pra. Eles tinham que demonstrar por uma actividade proposta pelo formador, os conhecimentos e depois explicavam-me a mim, o que é que estavam a fazer, porque é que estavam a fazer e o formador ia validado.</p> <p>Foi portanto uma tentativa de juntar diferentes ufc's e fazer um PRA diferente. Isso tentei fazer. Fácil não é, não é de todo.</p>		<p>Eu vou trabalhando com o formando. O portefólio é uma coisa muito difícil e diga-se em bom abono da verdade, é uma coisa muito...ataca a intimidade das pessoas e eu obrigatoriamente vou falar de mim a alguém que eu não conheço obrigatoriamente bem e vou falar da minha vida, das minhas coisas, das minhas vivências a quem eu não conheço portanto eu acho que o portefólio é uma forma de ataque. Aquilo que eu tento e a forma como oriento é dando toda a liberdade ao formando para num momento inicial ele escrever tão simplesmente isto, o que lhe vai na alma.</p> <p>Para começar por um momento que lhe seja significativo e pode ser um momento agora, um momento há 10 anos, um momento há 20 anos, um momento há 30 anos, pode começar por onde quiser e a partir dali vamos trabalhando em conjunto e eu vou vendo as competências, por exemplo da formação de base, que estão reflectidas em portefólio e vou pedindo para ele desenvolver ora mais aqui, ora mais acolá para vermos as competências patentes em portefólio. A mesma coisa com a tecnológica, mas aquilo que ele vai adquirindo não forçosamente aquilo que ele já trazia porque pode não ter trazido grande coisa em relação à formação tecnológica.</p> <p>Em termos de formação de base é sabido as competências que os formandos têm que ter. O reconhecimento é</p>

				<p>feito por mim mas em conjunto com o formando. Eu vou-lhe dizendo, olhe aqui tem o DR 1 do CP4, por exemplo, e ele sabe exactamente do que estamos a falar porque nós já tivemos tempo de, ora em grupo, ora individualmente, falamos do domínio privado, público, institucional e macro estrutural, sabemos o que é que o CP4 pede portanto a partir do momento em que dizemos, está ali o DR1 do CP4, ele não precisa de se preocupar mais com isto, mas se por acaso acontecer aconteceu, ter mais competências reflectidas em portefólio. Eu vou identificando assim e vou identificando na companhia dos formandos.</p> <p>Na formação tecnológica, e por isso é que era tão importante ter o apoio dos formadores, mas mais importante para mim do que ver as competências técnicas evidenciadas em portefólio, mé aquilo que o formando sente, aquilo que o formando vê e portanto a reflexão que ele acerca faz da aprendizagem que vai tendo. O exemplo que eu costumo dar é, é me indiferente se de dois fios um azul e um vermelho que ele deve mencionar, por exemplo para um corte de electricidade, é-me indiferente se ele corta o vermelho e se deveria ter cortado o outro. O que é que me interessa? Interessa-me a forma como ele analisa os dois fios, como ele reflecte acerca dos dois fios e sobre o corte de electricidade porque a competência técnica ele já a têm quando valida</p>
--	--	--	--	--

				o módulo. Eu só preciso de reflexão.
	Mediador/formador	<p>Eu acho que aqui é um bocadinho fazer a gestão do próprio grupo, gestão no sentido de se está tudo a correr bem, como é que as pessoas se sentem. As pessoas que nos chegam aqui muitas vezes vêm com problemas pessoais complicados, fase de desemprego. Tentar gerir e tentar que os problemas pessoais não ultrapassem ou não passem para dentro do contexto de formação e em termos de Portefólio, porque também há a dificuldade em distinguir isto que é o que é o mediador, o formador de PRA e o que é o coordenador, isto dentro desta Instituição, não é? Já desapareceu a entidade de coordenador, ficou a de mediador e a de formador de PRA, que aqui nós juntamos as duas. O formador tem a obrigatoriedade de dar a parte técnica e o mediador, ...incluindo a parte do mediador, portanto, gerir, o ser empático mas têm uma parte técnica de informação que tem que passar e o mediador não tem formação formal para passar, tem que gerir o grupo. Se é mais fácil? Não, acho que não porque acabamos por ser o depósito das tensões e há dias que se se faz mediação ou se tenho, tinha sei lá, quatro horas de mediação sentia muito mais peso do que se tivesse quatro horas de formação. Porque como formadora posso</p>	<p>O mediador do formador...há algumas diferenças. Para já penso que tanto o mediador e o formador têm um papel muito importante no acompanhamento destas EFA secundárias para já a relação tem que ser estabelecida pelos dois e só assim é que funciona, tanto o formador como o mediador. O que distingue é na realidade a orientação. Aquilo que nós vamos orientar e a forma como o vamos orientar em termos de trabalho. De resto a relação dos dois é idêntica não é? Tem que se estabelecer a relação tanto o formador como o mediador e sem relação não se faz mediação.</p> <p>Eu não vejo tanto assim essa diferença. As coisas interligam-se uma com a outra. Tu fazes a mediação e a mediação significa fazer a ponte entre os formandos, entre os formadores, entre o coordenador. Uma série de factores ou seja a mediação é as ligações que se estabelecem nos vários contextos. O formador ... o formador de PRA faz também mediação porque ele também não pode ser só formador de PRA.</p> <p>É que, normalmente quando se faz mediação, há mediadores que não fazem PRA, PRA em contexto de sala de aula e isso há grandes diferenças e há mediadores que não fazem em contexto de sala de aula e há mediadores que fazem PRA com o formador...</p>	<p>O mediador é um formador camuflado, nós nunca deixamos de ser formadores.</p> <p>Portanto o que é que distingue um formador de um mediador? Pouca coisa no que diz respeito à formação em si, tudo no que diz respeito à actividade. O mediador medeia, o formador não medeia, não pode. O formador forma, ajuda a formar. O mediador está presente nas situações boas e nas situações más o formador limita-se ao seu contexto de formação que é aquele, que não sai dali. O mediador é envolvido na vida do formando sem entrar nela, pois não quero entrar na vida de formando nenhum. O formador por muito envolvido que seja tem uma limitação temporal que não lhe permite ir para além daquilo.</p> <p>quando eu faço mediação estou a balançar pelo menos entre dois mundos. O do formador e o do mediador.</p>

		dizer :-Não agora não quero saber desse assunto, isso fica lá fora, vamos trabalhar a matéria.” E o problema dilui-se. Como mediador eu tenho que ouvir, obrigatoriamente.		
Dificuldade	Referencial/aplicabilidade das orientações	<p>A mim faz mais sentido se aplicássemos a história das actividades integradoras e aí validávamos mais ou menos de três em três meses, conseguíamos juntar um determinado nº de UFCDs e validávamos aí, até para as pessoas perceberem mas terem a ideia de que ainda poderiam progredir, mesmo nas profissionais, mas isto implicava que fosse uma equipa, quase sempre a mesma até ao final para que o formador percebesse a evolução. Nós aqui, muitas vezes só vamos dar módulos de 25 ou de 50 horas. Não é viável!</p> <p>Porque acho que não sabemos aplicar aquilo tudo assim de uma só vez e portanto que está muito diferente.</p>	<p>Em termos de legislação, eu tentei cumprir sempre com a legislação que estava, havia sempre por base legislação e tentei sempre cumprir com a legislação. Claro que há sempre formas de adequação que não estão bem dentro dos critérios mas tenta-se sempre adequar à legislação. Sem dúvida! Há sempre com o referencial da ANQ que tentamos sempre cumprir.</p> <p>As dificuldades...o tempo é uma das principais dificuldades porque na realidade organizar um portefólio tem o seu tempo e tem tempos também que têm de ser cumpridos e isso muitas vezes vai-se deixando para trás, para trás, porque há outras coisas que têm que ser feitas e o tempo nisso é uma barreira que tem que ser ultrapassada mas que vai dificultar uma boa organização. As horas de acompanhamento também são factores que poderão trazer algum problema sem estarem incluídas na mediação porque tinha que ser feito e as horas não davam para tudo. E as horas também que tu tens em casa porque independentemente do tempo que tu tens disponível que não chega aquele tempo que está delimitado para fazeres o acompanhamento em sala e de</p>	<p>não me parece que seja muito diferente. Eu tento fazer a ponte, bom, espero que faça bem feito, pelo menos o feedback que tenho recebido até aqui tem sido positivo. Não tenho muito por onde me orientar em termos de literatura mas o pouco que existe parece que vai de acordo com aquilo que temos vindo a desenvolver. Não sou eu, mediadora, é uma equipa que está atrás de mim e é a coordenação que está atrás de mim porque sem apoio de coordenação também não há mediação. Há mas fica deficitária. Como tudo.</p>

			<p>acompanhamento de organização do portefólio depois tens dispor as horas fora para fazeres todo esse acompanhamento, para fazeres as leituras as correcções, tem que ser tudo fora e quando são imensas (risos) e depois tens que ver se estão de acordo com o referencial, que uma das coisas que também dá muito trabalho é teres em conta o referencial para perceber se a reflexão está a ir de encontro com os objectivos que vêm e são previstos no referencial para poderem ser alterados ou se reflecte.</p> <p>O que eu acho que faz sentido e que muitas vezes não se faz, lá por uma questão de tempo, são reuniões de tempos a tempos da equipa formativa. Faz-me sentido para o mediador também perceber os pontos da situação. Como é que as coisas estão a correr. As dificuldades. Por aí fora... Isso é que me faz sentido e que eu acho que muitas vezes nós não fazemos ou porque não temos tempo ou porque estamos ...ou porque não estão previstas ou porque uma serie de coisas e muitas vezes não fazemos esses encontros e não esclarecemos devidamente muitas vezes também porque não há esses momentos, não estão de alguma forma pré definidos e acabam por não acontecer muitas vezes. É isso é que eu acho em termos de reuniões, acho que é fundamental a equipa poder articular. Para haver uma boa mediação tem que haver articulação. É isso que eu acho.</p>	
--	--	--	--	--

	Alteração lógica/metodológica	<p>Também acho que é um bocadinho utópico, ou seja muito romântico mas pouco prático, ou seja a ideia é brutalmente gira, o portefólio, a ideia de colocar as experiências de vida, de mostrar as competências, mas isto estará enquadrado para 5 ou 10 % da população portuguesa porque nós fomos habituados a uma escolaridade em que não tínhamos que demonstrar, tínhamos que debitar, saber para debitar. Se sabíamos amanhã ou não, não interessava e de repente muda-se a filosofia toda. E muda para os formandos e muda para nós que também vínhamos habituados a este sistema e então não conseguimos de todo. Acho que estamos longe disto, ainda, do que seria o ideal da aplicação e acho que não é para a população toda portuguesa. É gerir as dificuldades das pessoas, o trazerem os problemas de fora para dentro, sim. E o ter muito cuidado porque são pessoas e..., e um dia podemos ser nós... Eu acho que este sentimento eu tenho que ter sempre e que eu não posso desrespeitar aquela pessoa, também não posso permitir que ela não me respeite, mas tenho que entender que o momento da vida dela, para estar aqui, não pode ter sido fácil. Porque a nossa realidade é esta, implica obrigatoriamente o desemprego ou o emprego parcial, com</p>	<p>Outra das dificuldades muito grandes nos nossos formandos é reflectir, é pensar na realidade, nas competências e na integração dessas competências no seu contexto de vida pessoal, social e profissional. E isso, o tempo é uma das grandes desvantagens.</p>	<p>As maiores dificuldades na mediação enquanto tal, não muito. As maiores dificuldades são a aceitação dos meus colegas formadores para esta mediação. Porque alguns colegas sentem que quando nós trabalhamos aquilo que eles ensinam e as aprendizagens que eles transmitem, que estamos a invadir a privacidade formativa deles. Outros não se sentem minimamente à vontade para trabalharem em equipa. Outros apresentam dificuldades e obstáculos a todas as propostas que são lançadas e com isto tudo eu não quero dizer que só trabalho com formadores que são quezilentos e que impõem barreiras e obstáculos em todo o lado. Sim com bastantes, cada vez mais curiosamente, a crise está a aguçar isto. Mas são estes que me lançam a maior dificuldade porque não reconhecem o papel do mediador.</p> <p>Eu tento explicar em todos os momentos, nas reuniões técnico pedagógicas, explicar indirectamente, obviamente que eu também sou formadora, portanto o meu papel ali é o papel de formadora e o papel de ponte entre os dois lados. Mas eu não estou contra os formadores, nunca, aliás seria uma barbaridade se assim fosse. Eu não estou contra os formadores para apoiar formandos. Mas também não posso estar contra formandos para apoiar formadores. Ainda não descobri a forma melhor de ultrapassar esta dificuldade.</p>
--	-------------------------------	--	---	---



		<p>os filhos, com as casas. Não são miúdos, não estão na escola. Não os posso tratar como tal, tenho que ter este cuidado e nem sempre é fácil fazer isto. E explicar o que é um portefólio mas isso já é como mediador de PRA.</p> <p>A:- Giro, acho eu. lamos fazendo conforme ia aparecendo, conforme o grupo estava mais ou menos, porque não há regras também definidas aqui, se calhar ainda bem, não é, parte-se do bom senso e eu acho que vou conseguindo fazer com bom senso. Pelo menos nunca tive feedback contrário. Ora o grupo precisava mais de entrar e de entrevir e de debatermos as situações do grupo ou tínhamos mais e estávamos mais libertos e poderíamos trabalhar a situação do PRA, do portefólio e tínhamos as quarenta e tal horas obrigatórias com o formador da área em sala portanto só aí absorvia metade do tempo de PRAs. Não há tempo para muito mais. Muita mediação é feita em corredor. Passamos. Eu costumava dizer a brincar, entre um centro e outro, que se faz em cinco minutos a pé, não é?! Eu comecei a vir de carro porque demorava quase meia hora de um centro para o outro. Na altura em que tínhamos aqui os secundários. “Oh formadora, oh...”Acaba por ser muito aqui.</p> <p>Fui a um de Nível Secundário, aquela parte toda dos créditos é muito</p>		
--	--	---	--	--

		<p>complexa mesmo para quem o aplica. Os próprios referenciais são quase ilegíveis, agora já foram alterados, mas os primeiros eram, mesmo os próprios critérios de evidência era muito complicado. O próprio conceito do que é um critério de evidência...tu vens habituada a objectivos e não a critérios de evidência, que são noções diferentes.</p>		
--	--	--	--	--

## **ANEXO 4**

### **Entrevista A – 24/03/2011**

#### ***Como é que te tornaste mediadora de cursos EFA?***

Por convite do instituto. Porque sou da área da psicologia e porque já tinha experiência no aprender com autonomia e no RVCC de Nível Básico.

#### ***E com quem é que aprendeste a mediar acções NS?***

É assim, as acções de Nível Secundário que nós tivemos aqui, portanto isto 2008, foram das primeiras, foi uma espécie de jogo sem muitas regras pré-definidas. Nós tínhamos algumas directrizes vindas da ANQ e foi um bocadinho aplicar na prática mas um bocadinho sem muita rede ou muito suporte. O que saiu destes primeiros cursos é que passaram a ser algumas regras e que foram depois então feitos estudos sobre como é que tinham sido aplicados e daí retirar-se algumas orientações porque não havia muitas orientações iniciais.

#### ***Com quem é que aprendeste? Quando tinhas dúvidas a quem é que recorrias?***

Discutia com os coordenadores, com outros colegas que estavam a fazer o mesmo. Também, durante 6 meses, estive como profissional de RVCC e tentava tirar algumas dúvidas com os colegas que estavam a fazer RVCC, não profissional, mas a parte escolar, para ver o que era isto do PRA ou o Portefólio, porque nem isto, porque para nós também foge àquilo que era a nossa escolaridade como aprendemos. O portefólio era qualquer coisa muito nova e que ninguém sabia bem como é que se fazia. Agora já tem mais sentido, tem mais consistência, porque já há exemplos, nós nem sequer tínhamos exemplos para ir ver. Também não sei se é bom ter os exemplos.

#### ***Tens algum Curso de Mediação de EFA?***

Tenho! Fiz na Cruz Vermelha um com 25 horas de mediação.

#### ***Achas que é uma mais-valia? Aprendeste?***

Acho que é uma mais valia quando percebemos que não estamos a fazer assim tão mal, ou seja, eu acho que estamos muito perdidos, ou estávamos. Hoje não sinto tanto mas estávamos desde 2009. Em 2009 estávamos muito perdidos e juntar e perceber que os outros estão tanto quanto nós ajuda a perceber, OK, o problema não é só a minha falta de, estamos todos no mesmo

barco e a partir das experiências de cada um podemos evoluir. Não é que me viesse muita informação útil em termos porque acho que a própria ANQ não a tinha e pelo menos foi o que eu senti. Tal como quando fui aos encontros de *UP* da própria ANQ. Fui a um de Nível Secundário, aquela parte toda dos créditos é muito complexa mesmo para quem o aplica. Os próprios referenciais são quase ilegíveis, agora já foram alterados, mas os primeiros eram, mesmo os próprios critérios de evidência era muito complicado. O próprio conceito do que é um critério de evidência...tu vens habituada a objectivos e não a critérios de evidência, que são noções diferentes.

### ***O que achas que é ser mediador de cursos EFA?***

É assim: a minha experiência é só aqui no IEFP como mediador. Acho que aqui as funções são um bocadinho mais confusas do que eventualmente serão dentro de uma instituição particular de formação. Eu acho que aqui é um bocadinho fazer a gestão do próprio grupo, gestão no sentido de se está tudo a correr bem, como é que as pessoas se sentem. As pessoas que nos chegam aqui muitas vezes vêm com problemas pessoais complicados, fase de desemprego. Tentar gerir e tentar que os problemas pessoais não ultrapassem ou não passem para dentro do contexto de formação e em termos de Portefólio, porque também há a dificuldade em distinguir isto que é o que é o mediador, o formador de PRA e o que é o coordenador, isto dentro desta Instituição, não é? Já desapareceu a entidade de coordenador, ficou a de mediador e a de formador de PRA, que aqui nós juntamos as duas. Em termos de formador de PRA é ajudar a encaminhar e dentro do possível tentar orientar para o que é um Portefólio. Nós aqui também temos a situação da validação e em sede de PRA, que ao início não percebíamos muito bem o que era isto. Começámos por fazer quase, eu diria chamadas orais nos primeiros, que as pessoas se sentiam muito intimidadas. Fomos desbloqueados e aquilo passou a ser mais o que eu aprendi, o que é que isto me fez, um resumo ou uma síntese mas aplicada à prática e acho que hoje os PRA já têm um contexto muito mais libertador do que tinham os primeiros. Aquilo parecia quase um júri formal, pelo menos eu sentia isso e sentia-me horrivelmente mal e achava que não era esse o papel. Mas também há quem diga que não tem que ser assim porque o PRA pode ser revisto no final pelo grupo e portanto se não é validado em sede de PRA deixamos de correr o curso todo e depois em PRA estarão lá evidenciados ou não os critérios de evidência de todas as unidades. Se é assim ou não...nós aqui não funcionamos assim.

### ***Como é que para ti faz mais sentido?***

A mim faz mais sentido se aplicássemos a história das actividades integradoras e aí validávamos mais ou menos de três em três meses, conseguíamos juntar um determinado nº de UFCD e validávamos aí, até para as pessoas perceberem mas terem a ideia de que ainda poderiam progredir, mesmo nas profissionais, mas isto implicava que fosse uma equipa, quase sempre a mesma até ao final para que o formador percebesse a evolução. Nós aqui, muitas vezes só vamos dar módulos de 25 ou de 50 horas. Não é viável!

### ***Há pouco fizeste a distinção entre o formador de PRA e o Mediador. O que é que faz o mediador num curso EFA?***

Faz a gestão do grupo, as faltas, regras de funcionamento. Vai mediar os conflitos. Eu tento pessoalmente não interferir muito em termos da equipa formativa porque acho que não é o meu papel, porque os meus colegas são os meus colegas. O meu papel é de se há algum problema com um colega, tentem primeiro resolver com ele porque eu também espero que o façam comigo, porque mal entendidos e problemas de comunicação haverá sempre, faz parte, somos pessoas. Mas tento estar próxima do grupo. Agora como formadora de PRA é Portefólio. História de Vida que nos EFA de nível secundário com a área profissional não tem muito sentido.

### ***Achas que o que fazes está muito diferente daquilo que vêm na legislação?***

Acho!

### ***Porque é que dizes isso?***

Porque acho que não sabemos aplicar aquilo tudo assim de uma só vez e portanto que está muito diferente. Também acho que é um bocadinho utópico, ou seja muito romântico mas pouco prático, ou seja a ideia é brutalmente gira, o portefólio, a ideia de colocar as experiências de vida, de mostrar as competências, mas isto estará enquadrado para 5 ou 10 % da população portuguesa porque nós fomos habituados a uma escolaridade em que não tínhamos que demonstrar, tínhamos que debitar, saber para debitar. Se sabíamos amanhã ou não, não interessava e de repente muda-se a filosofia toda. E muda para os formandos e muda para nós que também vínhamos habituados a este sistema e então não conseguimos de todo. Acho que estamos longe disto, ainda, do que seria o ideal da aplicação e acho que não é para a população toda portuguesa.

***Achas que o problema será também a nível da organização/orientações do centro?***

Não acho que é geral, eu dei como formadora, não como mediadora numa entidade privada e as dificuldades são as mesmas, talvez se aplique mais a noção de actividade integradora, talvez se tenha mais cuidado nas grelhas em termos de grelhas porque há uma única grelha porque é só uma entidade, só que isto é um mundo enorme, não é? De resto não acho que seja muito diferente. Fiquei com a ideia de que não trabalhávamos assim tão mal.

***Que instrumentos utilizas para a mediação de um grupo? Ou se criaste alguns instrumentos? Tiveste essa necessidade?***

Para mediar o grupo? Para mediar o grupo não tive essa necessidade porque as regras do instituto são claras e inequívocas, há um regulamento e portanto por aí não, há que cumprir o regulamento portanto quem não cumpre tem consequências. Tive para, como formadora de PRA, para a análise do Portefólio, para análise das reflexões, para devolução das reflexões ter ideias que me orientavam a leitura das reflexões, isso sim.

***Isso foi construído por ti?***

Sim, não existe. Não é como o RVC de base, que havia um conjunto de instrumentos. O Secundário não tem nada. Tem linhas orientadoras.

***O que é o Portefólio Reflexivo de Aprendizagens?***

O que é para mim? É um instrumento de trabalho onde os formandos descrevem as competências que já têm anteriores ao curso. As que adquiriram durante o curso e as que pretendem adquirir de futuro, portanto é um passado, um presente e um futuro demonstrado numa história de vida porque o portefólio convém que seja que seja um contínuum, que não tenha separadores, pelo menos esta é a ideia inicial. Se é fácil de fazer, não! Acho que é muito complexo. Eu tentei fazer o meu e não correu nada bem. É verdade. Porque é muito complexo tu organizares as tuas competências. Traz uma grande vantagem que é, afinal eu sei fazer muito mais coisa do que aquilo que á partida me parece e acho que isso é vantajoso. Eu senti nos grupos que fiz de mediadora que afinal isto até faz algum sentido, mas até fazer se calhar passa mais de metade do curso.

### ***E não há hora para isso não é?***

Não, as 84 horas nem pensar mais porque tens que ter quarenta e tal, pelo menos aqui a nível de instituto, quarenta e tal para fazeres PRA. Validações das UFCD em sede de PRA. Portanto para trabalhares portefólio sobram quarenta.

### ***Fazes reconhecimento de competências no Portefólio?***

Como mediadora não, espero que seja um formador a fazer. Eu posso ser mediadora ou formadora de PRA num módulo de cozinha e eu não percebo nada de cozinha. Aquilo que eu leio numa reflexão é se está enquadrado em termos de daquilo que deve ser uma reflexão que é o que é que eu aprendi, o que é que eu já sabia, como comparo isto com as minhas experiências passadas, o que é que eu aprendi que me vai servir para o meu futuro. Agora se os conceitos técnicos que lá estão, estão correctos ou não, se ali estão validadas competências, tem que ser o formador da área não me sinto com qualquer competência para isso, mesmo que seja da minha área porque não fui eu que passei aquela informação. O colega é soberano!

### ***Fazes alguma articulação com os formadores durante o desenvolvimento da formação e a última hora de sessão?***

Tentei fazer sempre, incluído em cozinha que eu acho que é dos cursos mais práticos, tentei fazer com que houvesse PRA práticos, ou seja, não havia a reflexão em si. A reflexão era feita à posteriori, depois do PRA. Eles tinham que demonstrar por uma actividade proposta pelo formador, os conhecimentos e depois explicavam-me a mim, o que é que estavam a fazer, porque é que estavam a fazer e o formador ia validado. Foi portanto uma tentativa de juntar diferentes UFCD e fazer um PRA diferente. Isso tentei fazer. Fácil não é, não é de todo.

### ***Os formadores são receptivos?***

Depende das pessoas, depende. Eu acho que aqui nesta instituição e eu costumo dizer isto, eu acho que aqui nós temos alguma flexibilidade porque nós lidamos com pessoas tão diferentes, com percursos formativos tão diferentes e eu acho que as pessoas aqui dentro têm uma grande capacidade de flexibilidade que não sinto por exemplo numa escola em que tens muito mais professores que vêm muito mais formatados isto sem desmérito, mas tem a ver com a nossa rigidez e com aquilo que sempre fizemos. Eu acho que nós aqui temos uma boa capacidade de adaptação porque aqui é uma população enorme, muito diversa com problemas de todas as

áreas, psicológicos, sociais, físicos e as pessoas estão habituadas a adaptar-se. Não senti nenhum colega a tentar fazer boicote, não. Perdidos sim mas isso acho que há em todo o lado.

***Costumas trabalhar a motivação dos formandos?***

Espero que sim.

***Como é que fazes isso?***

Ora, eu não sou muito de instrumentos escritos para estas áreas porque acho que a empatia e a comunicação verbal vale mais. Eu tento estabelecer uma relação empática com eles ou seja, porque é que estamos motivados. As vezes as motivações são externas, como nos acontece muitas vezes, que é o dinheiro obriga-me a estar aqui, então é trabalhado se me “obriga-me a estar aqui”, o que é que eu posso aproveitar daqui e geralmente são as conversas iniciais dos primeiros dias de formação, passa por aqui, portanto por conhecer um bocadinho, porque é que estamos aqui, estamos obrigados, até que ponto estamos obrigados. Se há uma motivação mais interna ok vamos agarrar nela e o que é que eu quero efectivamente fazer e tentar adaptar as expectativas reais, tendo em conta o mercado de trabalho. Não criar expectativas de que assim que acabar tudo vai ser rosas porque também é importante. Trabalho a questão de debate de conversa em sala. Não tenho instrumentos para isso.

***Costumas criar alguma relação com os formandos?***

Sim! Tem que ser! Aliás, faz muito sentido a parte sistémica ou seja trabalhar dentro do sistema que é o grupo. Aliás essa é a minha formação e aquilo que me faz mais sentido. É isso que eu faço, estabelecer a relação e clima de confiança para que as coisas funcionem. Ou seja ao falar num clima de confiança estou a falar numa relação pedagógica saudável, não estou a falar de uma proximidade como se fossemos amigos de café. Não é nada disso, é um clima de confiança em que as pessoas sabem com o que é que podem contar comigo e eu vou ser o mais honesta com elas dizendo-lhes que as expectativas do mercado de trabalho ou do curso são estas. Sou incapaz de dizer que vai validar quando sei que não vai validar, portanto as pessoas confiam. Eu acho que sim. Nunca tive problemas nessa área. Mas tenho que estabelecer a relação. Próxima. Sim.



***Já aconteceu alguma situação em que não conseguiste fazer a ligação com algum formando?***

Dos EFA de nível secundário não. Tive chatices, tive grupos muito complexo e ao contrário daquilo que se pode pensar os secundários não são mais fáceis do que os B1 ou B2 porque os B1, B2 ou B3 as pessoas vêm com um nível de humildade maior porque acham que não sabem. Então aquilo que nós impomos acaba por ser mais fácil e mais aceitável por eles. Os secundários porque já se esforçaram e porque de facto o mercado de trabalho não lhes deu e sentem-se muito mais amargurados, muito mais competitivos e as tensões entre os grupos são mais pesadas porque são menos genuínas. São mais jogadas porque as pessoas têm outra formação e estão, acho que mais tristes porque de facto já investiram na sua formação e o mercado de trabalho não lhes deu volta. Mas não acho que as coisas vão-se sempre resolvendo.

Eu também não me meto muito a jeito, acho eu. Acho que tem a ver com as minhas características.

***Quais são as dificuldades que encontras no desenvolvimento da mediação?***

É gerir as dificuldades das pessoas, o trazerem os problemas de fora para dentro, sim. E o ter muito cuidado porque são pessoas e..., e um dia podemos ser nós... Eu acho que este sentimento eu tenho que ter sempre e que eu não posso desrespeitar aquela pessoa, também não posso permitir que ela não me respeite, mas tenho que entender que o momento da vida dela, para estar aqui, não pode ter sido fácil. Porque a nossa realidade é esta, implica obrigatoriamente o desemprego ou o emprego parcial, com os filhos, com as casas. Não são miúdos, não estão na escola. Não os posso tratar como tal, tenho que ter este cuidado e nem sempre é fácil fazer isto. E explicar o que é um portefólio mas isso já é como mediador de PRA.

***Tens alguma situação complicada que te recordes que possa exemplificar esta dificuldade?***

Olha, tive uma formanda numa turma, lá em baixo, de apoio à gestão, que de todo é a minha área, portanto percebo zero, em termos de referencial e a formanda vinha de artes gráficas, vinha zangadíssima com o mundo, mas zangada com tudo. Bem, nos primeiros dias aquilo... Eu acho que ela não nos batia porque não podia, mas percebia-se ali uma tensão brutal, brutal e ia sempre dizendo, agora tenho que vir para aqui, quem me dizia a mim que ao fim de trinta anos tinha que vir para a escola outra vez, porque é que não posso estar em casa, porque é que não me arranjam um emprego. E isto foi muito complicado de gerir porque depois o próprio grupo vai

absorvendo isto e também sentem, obviamente, sentem um bocadinho do mesmo e destabilizou muito, muito, muito. Destabilizou o grupo, destabilizou-se a ela até que tivemos que a chamar à parte e dizer-lhe que se não estava bem tinha que sair e quando lhe dissemos que tinha que sair e as consequências que iria ter deu o click, e...ou seja, ela percebeu que, bem já que tenho que estar aqui que seja para aproveitar. Posso dizer que foi dos portefólios mais interessantes que li, porque ela a partir do momento que se motivou e perceber que isto lhe poderia trazer mais valias, então começou a funcionar mas se calhar passaram seis meses e o curso são dezoito.

***O que gostas mais nesta actividade da mediação?***

Pessoas! Eu gosto de pessoas!

***E o que gostas menos?***

Dos conflitos que as pessoas trazem, de não conseguirem separar as águas, de não perceberem que nós mediadores também somos pessoas. De as vezes sentir que eu tenho que ser sempre respeitadora e que do outro lado nem sempre percebem isso, às vezes custa-me. Mas gosto de pessoas!

***O que distingue o mediador do formador?***

O formador tem a obrigatoriedade de dar a parte técnica e o mediador, ...incluindo a parte do mediador, portanto, gerir, o ser empático mas têm uma parte técnica de informação que tem que passar e o mediador não tem formação formal para passar, tem que gerir o grupo. Se é mais fácil? Não, acho que não porque acabamos por ser o depósito das tensões e há dias que se se faz mediação ou se tenho, tinha sei lá, quatro horas de mediação sentia muito mais peso do que se tivesse quatro horas de formação. Porque como formadora posso dizer :-Não agora não quero saber desse assunto, isso fica lá fora, vamos trabalhar a matéria.” E o problema dilui-se. Como mediador eu tenho que ouvir, obrigatoriamente.

***Tens tempo para mediar, tempo para fazer o PRA? Como geres essa dificuldade?***

A:- Giro, acho eu. Iamos fazendo conforme ia aparecendo, conforme o grupo estava mais ou menos, porque não há regras também definidas aqui, se calhar ainda bem, não é, parte-se do bom senso e eu acho que vou conseguindo fazer com bom senso. Pelo menos nunca tive feedback contrário. Ora o grupo precisava mais de entrar e de intervir e de debatermos as situações do grupo ou tínhamos mais e estávamos mais libertos e poderíamos trabalhar a situação do PRA, do portefólio e tínhamos as quarenta e tal horas obrigatórias com o formador

da área em sala portanto só aí absorvia metade do tempo de PRAs. Não há tempo para muito mais. Muita mediação é feita em corredor. Passamos. Eu costumava dizer a brincar, entre um centro e outro, que se faz em cinco minutos a pé, não é?! Eu comecei a vir de carro porque demorava quase meia hora de um centro para o outro. Na altura em que tínhamos aqui os secundários. “Oh formadora, oh...” Acaba por ser muito aqui.

## **ANEXO 5**

### **Entrevista B – 24/03/2011**

#### ***Como é que te tornaste mediadora de cursos EFA?***

Foi a convite do centro de formação profissional da Amadora, de algumas coordenadoras internas que me pediram para acompanhar algumas turmas EFA secundário.

#### ***E com quem é que aprendeste a mediar acções NS?***

Fiz um curso na altura porque achei que não tinha conhecimentos necessários. Na cruz vermelha havia um curso de mediação em que nos ensinavam de alguma forma a organizar o portefólio, os objectivos por aí a fora e que me deu de alguma forma competências também para fazer mediação.

#### ***Então achas que foi útil?***

Foi.

#### ***Como é que aprendeste, para além do curso, depois com a experiência, como é que correu?***

Na prática... às vezes a teoria e a prática são um bocadinho divergentes. Como é lógico. E há coisas na teoria que nós pensamos que vão funcionar muito bem, na prática depois há que fazer alguns ajustes e ajustar neste sentido e foram-se fazendo á medida que a formação foi decorrendo mesmo na organização de portefólio. Eu vinha com uma ideia inicial e depois na prática às vezes essa ideia foi difícil concretizar por alguns formandos, nem todos estão aos mesmos níveis, nem todos tem as mesmas competências em termos de organização e de projecção no futuro. Portanto foi difícil nesse sentido ajustar aquilo que foi ouvido e aquilo que foi de alguma forma lido e que apuramos para as práticas profissionais.

#### ***Com quem é que aprendeste? Quando tinhas dúvidas a quem é que recorrias?***

Conversávamos. Conversávamos. Havia outras colegas que estavam a fazer a mediação e íamos partilhando desde o material, portanto desde a organização, como é que tu fazes, como é que eu faço, vê lá se assim, assim fica melhor, e íamos de alguma forma fazendo o ajuste a essa...

### ***Então aprendeste aqui e na Cruz Vermelha?***

Em termos teóricos na cruz vermelha, depois na prática aqui no terreno, com os formandos até, inclusive e porque muitos deles já tinham feito os portefólios e tinham feito de uma maneira, e tinham dito: “á eu gostava de continuar desta forma, será possível” não é possível e foi-se ajustando nesse sentido

### ***O que é para ti ser mediador de cursos EFA?***

A mediação, para mim mediar significa acompanhar, acompanhar um processo, é neste sentido que faço todos os possíveis, ainda hoje sinto que há uma ligação a estas pessoas porque acompanhamos o processo de aquisição de competências, um processo de desenvolvimento pessoal que foi importante e que fizemos parte de alguma forma ou continuamos a fazer.

### ***Esse é o acompanhamento da actividade formativa ou não?***

Não! É acompanhamento na mediação, no sentido da aquisição de competências e na organização de portefólio e por aí a fora...

### ***Achas que é as tuas práticas estão de acordo com o que vem na legislação? Achas que há diferenças?***

Em termos de legislação, eu tentei cumprir sempre com a legislação que estava, havia sempre por base legislação e tentei sempre cumprir com a legislação. Claro que há sempre formas de adequação que não estão bem dentro dos critérios mas tenta-se sempre adequar à legislação. Sem dúvida! Há sempre com o referencial da ANQ que tentamos sempre cumprir.

### ***Criaste alguns instrumentos, houve alguma necessidade?***

Tive necessidade de criar alguns instrumentos, até nós em conjunto com outras mediadoras fomos construindo grelhas de observação, grelhas para de alguma forma irmos avaliando o portefólio. Houve necessidade de criar esse tipo de coisas.

### ***Como fazes a articulação com os formadores?***

Normalmente a articulação é feita de uma forma informal, de uma forma quase inata entre nós fazemos essa articulação porque nos encontramos nos corredores, falamos com os outros, vamos de alguma forma...como estamos ligados

A mediação para mim, mediar significa acompanhar, acompanhar um processo. É nesse sentido que eu faço também todos os possíveis, ainda hoje...sinto que há uma ligação a essas pessoas porque acompanhamos um processo de aquisição de competências, um processo de desenvolvimento pessoal que foi importante e que fizemos parte de alguma forma e que continuamos a fazer.

***Num grupo, como é que fazes? Como pões em prática?***

Como é que ponho em prática o...?

***Esse acompanhamento?***

Para já há sempre uma disponibilidade muito grande. Penso que quem faz a mediação...o que aconteceu comigo também acontece com outras pessoas, provavelmente. Há sempre uma disponibilidade muito grande para estarmos sempre presentes. Qualquer dúvida. Além das aulas estarem marcadas em termos de acompanhamento, permite fazer esse acompanhamento, mas extra aula há sempre o cruzar, o marcar um encontro que não foi possível concretizar determinadas coisas... "à então marcamos às tantas horas, vá ter comigo a tal sala, lá fazemos o ajuste.", vamos fazendo este acompanhamento.

***Esse acompanhamento é da actividade formativa?***

Não! É acompanhamento na mediação, no sentido da aquisição de competências na organização de portefólio por aí a fora...

***Achas que o que fazes está muito diferente daquilo que vêm na legislação?***

Em termos de legislação. Tentei sempre cumprir com a legislação. Claro que há sempre formas de adequação que às vezes não estão dentro dos critérios, mas tenta-se sempre adequar à legislação. Há sempre com o referencial da ANQ que nós tentamos sempre cumprir.

***Que instrumentos utilizas para a mediação de um grupo? Ou se criaste alguns instrumentos? Tiveste essa necessidade?***

Sim, houve necessidade de criar alguns instrumentos. Até, nós em conjunto com outras mediadoras, fomos construindo grelhas de observação. Grelhas para de alguma forma irmos avaliando o portefólio, por aí a fora. Houve necessidade de criar esse tipo de coisas.

### ***Como fazes o Portefólio Reflexivo de Aprendizagens?***

Eu faço em sala conjuntamente com o formador da UFCD. Portanto os formandos elaboram uma reflexão que deverá conter, segundo as normas da ANQ, tanto as competências adquiridas e fazer a interligação com as competências do passado e projectarem-se no futuro. Eles fazem a reflexão, normalmente, depois ia para o formador que faz a leitura dessa reflexão e vê se está de acordo com os conteúdos também e com os objectivos da própria UFCD e a partir daí passavam para mim, eu lia, via também se estava de acordo com aquilo que eu queria em termos de reflexão e de estrutura e depois fazia-se marcava-se o PRA.

### ***Fazes alguma articulação com os formadores durante o desenvolvimento da formação e a última hora de sessão?***

Normalmente a articulação é feita de forma informal. De uma forma quase inata entre nós fazemos essa articulação porque encontramos-nos nos corredores, falamos uns com os outros, vamos de alguma forma, como estamos ligados também à turma, aos formandos, vamos e perguntamos e então como é que está a correr com este e com aquele, ele tem mais dificuldades aqui ou acolá, vamos fazendo sempre essa articulação.

Depois há os momentos de PRA que nós tínhamos que marcar, tínhamos que ler as reflexões, portanto havia sempre pontos de encontro em que nós fazíamos essa articulação.

### ***Costumas trabalhar a motivação dos formandos?***

Sim. É uma coisa que se trabalha constantemente. Trabalha-se sempre. Há sempre um elogio, um incentivo, que é aquilo que faz parte do dia da relação com as pessoas não é? Está ótimo! Continue! Trabalha-se imenso a motivação e acho que é importante também, mesmo durante a formação, independentemente de não seja as EFAS. Acho que extremamente importante motivar.

### ***Costumas criar alguma relação com os formandos?***

Sim. Muito, muito grande.

### ***Que tipo de relação?***

É uma relação em que estamos ali para apoiar para tudo, para qualquer coisa, para ouvir, principalmente para ouvir e ouve-se muito, ouve-se muito. Acho que quando fazemos a mediação ouvimos muito, mais do que outra coisa qualquer que há coisas que não podemos

ultrapassar não é então ouvimos, ouvimos sempre aquilo que eles têm a dizer, sem dúvida alguma. Mesmo quando não concordam com isso.

### ***O mediador costuma fazer orientação pessoal e social dos formandos?***

Orientação pessoal e social (suspira). Eu ponho essa questão muitas vezes, levanto muito essa questão porque não se faz no aspecto formal mas faz-se sempre no aspecto informal.

### ***Como?***

Desenvolvimento para mim é um todo, é um todo em termos gerais significa que as pessoas quando nós estamos a ensinar alguma coisa ou quando nós partilhamos alguma coisa já estamos de alguma forma a promover o desenvolvimento pessoal. Tudo isso que nós fazemos ao longo da formação como mediadores, o acompanhamento, a motivação, o elogio, o levar para a frente, o consegue e tem competências, é desenvolvimento pessoal e social.

### ***Quais são as dificuldades que encontras no desenvolvimento da mediação?***

As dificuldades...o tempo é uma das principais dificuldades porque na realidade organizar um portefólio tem o seu tempo e tem tempos também que têm de ser cumpridos e isso muitas vezes vai-se deixando para trás, para trás, porque há outras coisas que têm que ser feitas e o tempo nisso é uma barreira que tem que ser ultrapassada mas que vai dificultar uma boa organização. As horas de acompanhamento também são factores que poderão trazer algum problema sem estarem incluídas na mediação porque tinha que ser feito e as horas não davam para tudo.

E as horas também que tu tens em casa porque independentemente do tempo que tu tens disponível que não chega aquele tempo que está delimitado para fazeres o acompanhamento em sala e de acompanhamento de organização do portefólio depois tens dispor as horas fora para fazeres todo esse acompanhamento, para fazeres as leituras as correcções, tem que ser tudo fora e quando são imensas (risos) e depois tens que ver se estão de acordo com o referencial, que uma das coisas que também dá muito trabalho é teres em conta o referencial para perceber se a reflexão está a ir de encontro com os objectivos que vêm e são previstos no referencial para poderem ser alterados ou se reflecte. Outra das dificuldades muito grandes nos nossos formandos é reflectir, é pensar na realidade, nas competências e na integração dessas competências no seu contexto de vida pessoal, social e profissional. E isso, o tempo é uma das grandes desvantagens.



***O que gostas mais nesta actividade da mediação?***

Tudo! (risos) Não é uma actividade compensatória a nível monetário mas é uma actividade compensatória a nível pessoal, e pessoal porque? Pela tal ligação, pela tal relação que se estabelece e por aí a fora...

Ainda ontem vi aqui um dos meus formandos que tinha acabado com a minha última mediação e ele a primeira coisa que veio foi cumprimentar e dizer-me que estava aqui, ou seja eu estou aqui, vim aqui e vim falar consigo. Portanto é essa relação que se estabelece com as pessoas

***E o que gostas menos?***

O tempo, ficar presa ao tempo e não ter tempo para fazer melhor e para aprofundar e para estar.

***O que distingue o mediador do formador?***

O mediador do formador...há algumas diferenças. Para já penso que tanto o mediador e o formador têm um papel muito importante no acompanhamento destas EFA secundárias para já a relação tem que ser estabelecida pelos dois e só assim é que funciona, tanto o formador como o mediador. O que distingue é na realidade a orientação. Aquilo que nós vamos orientar e a forma como o vamos orientar em termos de trabalho. De resto a relação dos dois é idêntica não é? Tem que se estabelecer a relação tanto o formador como o mediador e sem relação não se faz mediação.

***Quando uma pessoa acumula as funções de mediador e de formador de PRA, o que é que achas que é diferente entre essas duas funções?***

Formador de PRA em que sentido?

**És formadora de PRA e depois tens a parte da Mediação, que são coisa distintas. Certo? Ou pelo menos vejo...**

Tu vês como?

***Vejo a mediação como uma coisa e o formador de PRA como outra. O formador de PRA é aquele que orienta o Portefólio...mas diz-me tu como vês.***

Não! Eu não vejo tanto assim essa diferença. As coisas interligam-se uma com a outra. Tu fazes a mediação e a mediação significa fazer a ponte entre os formandos, entre os formadores, entre o coordenador. Uma série de factores ou seja a mediação é as ligações que se estabelecem nos

vários contextos. O formador ... o formador de PRA faz também mediação porque ele também não pode ser só formador de PRA.

### ***Porquê?***

Porque não vai pegar só na reflexão e dizer óptimo, tá boa, tá má, acabou. Não se pode fazer só isso. Não é? Tem que sempre a ponte e a ligação entre os vários, por isso é que...se é aquilo que eu entendo como formador de PRA. O formador de PRA é o que tu chamas só o formador que dá a UFCD e depois vai fazer o PRA ou o que faz a mediação e o PRA?

### ***Não sei...***

É que, normalmente quando se faz mediação, há mediadores que não fazem PRA, PRA em contexto de sala de aula e isso há grandes diferenças e há mediadores que não fazem em contexto de sala de aula e há mediadores que fazem PRA com o formador...

### ***É aquela sessão de validação...***

É a sessão de validação, pronto. São formas de trabalhas. Eu gosto de estar sempre com o formador. Gosto porque para mim acho que é importante fazer a ponte, a ligação, portanto mediar é fazer a ligação e quanto mais estamos presentes e quanto mais estamos ligados melhor.

Para mim é um trabalho conjunto, não faz sentido não haver, não estar o formador, não estar o mediador. Até fazer a ligação entre as coisas e as situações e as competências adquiridas, as dificuldades sentidas, a forma como as coisas se podem enquadrar nos contextos profissionais. Eu aprendi muito, imenso, tu nem imaginas Laura. O facto de eu perceber os conteúdos quando fazia a mediação. Eu tinha o cuidado de ver os objectivos e às vezes na conversa com o formando...para que é que serve isto, porque é que vamos fazer isto ou aquilo, ou porque é que enquadramos estes conteúdos neste contexto, porque é que eles estão aqui. Isso dava-me, de alguma forma, competências para poder analisar melhor a reflexão e poder até dar sugestões.

Eu aprendi, por exemplo, tinha um curso de medições e orçamentos e eu até já sabia as quantidades dos cimentos porque se aprende imenso e eu já punha questões até...então porque é que não pôs aqui isto. Lá está, por isso é que o formador também faz parte deste contexto de mediação.

**Achas que faz sentido o formador de PRA e o formador do módulo só estarem juntos na última sessão?**

Não estão nunca só juntos na última sessão. (risos) Lá está, é informal. É de uma forma informal. O momento formal é o PRA

***Mas estão juntos com o grupo?***

Mas informalmente estamos sempre em contacto com o formador, pode não ser no momento de sala de aula, de sala. Pode ser naquele momento de PRA mas nós vamos sempre fazendo ligação nos corredores, lá está, porque conhecemos e falamos e falamos nas dificuldades de cada formando.

O que é que ele tem que melhorar e depois nós até próprios até damos esse feedback dos formandos em conjunto, vai-se dando.

***Mas sessão em grupo, achas...***

Achas que faz falta reuniões? Era isso que estavas-me a perguntar? Era?

***Não, não. O formador estar em sessão de PRA ou o mediador ir a uma sessão de formação?***

Se faz falta ir a uma sessão...não me faz sentido muito. O que eu acho que faz sentido e que muitas vezes não se faz, lá por uma questão de tempo, são reuniões de tempos a tempos da equipa formativa. Faz-me sentido para o mediador também perceber os pontos da situação. Como é que as coisas estão a correr. As dificuldades. Por aí fora...Isso é que me faz sentido e que eu acho que muitas vezes nós não fazemos ou porque não temos tempo ou porque estamos ...ou porque não estão previstas ou porque uma serie de coisas e muitas vezes não fazemos esses encontros e não esclarecemos devidamente muitas vezes também porque não há esses momentos, não estão de alguma forma pré definidos e acabam por não acontecer muitas vezes. É isso é que eu acho em termos de reuniões, acho que é fundamental a equipa poder articular. Para haver uma boa mediação tem que haver articulação. É isso que eu acho.

## **ANEXO 6**

### **Entrevista C – 04/04/2011**

#### ***Como é que te tornas-te mediadora de cursos EFA?***

Como é que eu me tornei mediadora de cursos EFA...Por convite. Basicamente eu já era formadora de cursos EFA e quando surgiu o convite daqui, curiosamente daqui do centro, eu aceitei de muito boa vontade.

#### ***Então o curso aqui no centro foi o primeiro, a mediar...***

A mediar sim.

#### ***E como é que te tornaste formadora em mediação de cursos EFA?***

Tornei-me formadora em mediação porque entretanto já tinha sido formadora de cursos EFA, e fiz formação para mediação, para ser mediadora e antes de ter aceite a formação aqui e como é que e me tornei formadora de cursos EFA. Havia interesse, eu colaboro com uma empresa que via, verificou-se o interesse de mercado e eu tirei a formação para ser formadora de cursos de mediadores e assim foi e entretanto já vamos com 10, 12 edições.

#### ***O que é que aprendeste enquanto mediadora de cursos EFA?***

Enquanto mediadora de cursos EFA é muito giro porque 10/12 edições, estava-te a dizer, não há uma única que seja igual à outra. São todas diferentes, o curso está alinhavado para ser exactamente igual só que os interesses são diferentes, as pessoas são diferentes, as experiências são únicas e aquilo tudo misturado dá a cada edição um curso completamente distinto do anterior. O que é que eu aprendi? Aprendi precisamente isto, a diversidade e acho que diversidade é o nome do meio do curso EFA. Aprendi as diferentes formas como diferentes mediadores, porque entretanto alguns mediadores já são mediadores antes de curso, antes de terem o curso. Aprendi as diferentes formas como os diferentes mediadores tratam a mediação que é da água para o vinho, completamente diferente e aprendi a dinâmica que cada um implementa à mediação que também é outra coisa completamente diferente e discutir isto tudo, ver ideias, ver formas de trabalho diferentes eu acho que é enriquecedor, é muito enriquecedor, porque eu não tenho a verdade, ninguém tem a verdade mas a verdade vai-se construindo, a nossa verdade pelo menos vai-se construindo e acho que é muito, muito enriquecedor.

***Como é que aprendeste? As técnicas que utilizas? Porque mediação...Faço a pergunta de outra maneira O que é para ti a mediação?***

A mediação que me pedem ou a mediação como deveria ser?

***Como deveria ser?***

A mediação é uma figura, ou a figura do mediador é uma figura imprescindível e existente nestes cursos de educação e formação de adultos. Faz-me todo o sentido que exista a figura do mediador que faz a ligação entre a equipa técnico-pedagógica e a equipa de formandos, portanto o grupo de formandos. Esta ligação e esta ponte não é tão linear como muitas vezes parece. Particularidades de formandos, receios, medos, desafios que eles próprios se colocam, enfim, expectativas, expectativas demasiado elevadas. O medo de voltar, como muitas vezes é frequente, o medo de voltar à escola. OK mas não estamos na escola, desmistificar a formação como diferenciadora de escola, como distinta da escola. Tudo, tudo na formação é diferente daquilo que eles tiveram e explicar a formandos aquilo que eles têm é importante e que faz diferença. Novamente e isto faz o que no mediador, se tu preparas o formando para estar pronto para a acção de formação, para ir estando pronto com todos os contratempos e com todas as vicissitudes que acontecem e com todas as conquistas que eles vão tendo eu acho que é importante que eles tenham alguém de suporte por um lado. Por outro lado levar esta informação à equipa de formadoras sem haver aqui transmissão de informação que é confidencial e é preciso saber distingui-la claro. Portanto mediador neutro, mediador imparcial, mediador activo, criativo. Um mediador que consiga falar, que consiga perguntar, que tenha genuíno interesse pelo formando em si. Isto para mim é o mediador.

***Qual é a mediação que pedem ou costumam pedir?***

Essa é uma mediação diferente que é o levantamento de assiduidades, que eu acho que não deveria fazer parte da incumbência de um mediador e basicamente é isto. Ah claro, estar presente nas sessões de PRA. Era isto que supostamente deveria ser feito ou por outra, que é pedido.

***Como é que aprendeste a mediar?***

Eu aprendi com erros de mediadores, basicamente. De outros mediadores. Para além da formação que me foi muito útil a minha base principal de aprendizagem foi a ANQ e toda a literatura da ANQ que existe, bastante. Nada ou muito pouco acerca de mediação mas pelo

menos em termos de estrutura de um curso de Educação e Formação de Adultos diga-se, e isto foi sorte de minha parte, o primeiro curso que integrei enquanto formadora de educação e formação de adultos eu recebi as instruções de base que são preconizadas pela ANQ portanto eu não entrei num curso EFA às cegas. Tive a sorte de ter toda a legislação ou pelo menos uma boa parte da legislação e todas as orientações importantes no primeiro curso. Portanto isto eu já tinha quando aprendi a ser mediadora porque já trazia. Entretanto como dou formação para mediadores, aquilo que faço constantemente e antes de um curso é ir ao site da ANQ e ver se há alguma coisa de novo por outro lado. Agora como é que eu aprendia mediar para além disto tudo foi com os erros de mediadores que eu vi cometerem e que os formandos comentavam comigo. Por exemplo, que é uma coisa que eu nunca faria, mas isto por natureza, tratamento infantilizado de adultos, não me faz sentido nenhum mas é uma crítica e uma coisa que constante e frequentemente é referida por formandos. Há formadores e mediadores que infantilizam a presença deles em formação.

### ***Onde é que aprendeste?***

Para além do centro de formação era uma entidade privada. Sim centro de formação, entidade privada.

### ***Vês alguma diferença entre o funcionamento da entidade privada para um centro público?***

Vejo, Vejo. A diferença também faz diferença porque um centro público é um centro que trabalha com massas...isto é feio...a sensação que tenho é que um público trabalha com números, não olha a pessoas e por outro lado aquilo que faz com os números é completamente desumanizado. Nem tão pouco a necessidade ou por outra nem a oferta formativa muitas vezes está, para já a oferta formativa, esta é a primeira grande diferença, a oferta formativa de um público não encaixa obrigatoriamente no perfil dos formandos que nós temos em sala e nós temos formandos, por exemplo, de técnicos de apoio à gestão que aquilo que queriam e os resultados que têm de psicotécnicos é que eles deveriam ser técnicos de acção educativa por exemplo. Então eles vêm para a um técnico de apoio à gestão? Como é que eles encaixam aqui?

Num privado, está bem trabalham por metas igual, tudo bem, só que trabalham por metas de forma mais humanizada e provavelmente porque trabalham por metas e porque as metas são a razão pela qual eles podem continuar, aquilo que me parece é que mais facilmente humanizam a formação e humanizam adaptando a oferta. Eu nunca tenho num privado ou raramente tenho num privado, um técnico de apoio à gestão que queria técnico de acção educativa. Se o perfil

encaixar ou não encaixar. Porque aqui há este cuidado no privado. No público é um bocadinho de tudo.

***Achas que o que fazes actualmente na actividade de mediação é muito diferente do que se encontra legislado?***

Não, não me parece que seja muito diferente. Eu tento fazer a ponte, bom, espero que faça bem feito, pelo menos o feedback que tenho recebido até aqui tem sido positivo. Não tenho muito por onde me orientar em termos de literatura mas o pouco que existe parece que vai de acordo com aquilo que temos vindo a desenvolver. Não sou eu, mediadora, é uma equipa que está atrás de mim e é a coordenação que está atrás de mim porque sem apoio de coordenação também não há mediação. Há mas fica deficitária. Como tudo.

***Tens alguns métodos específicos, estratégias para mediar?***

A minha formação de base é psicologia e eu agradeço os cinco anos que passei na universidade mais a pós graduação. Agradeço isso tudo porque eu acho que a psicologia nos dá muitos instrumentos de trabalho, inevitavelmente. Métodos, escuta activa, é o que eu mais faço. Eu ouço, pergunto muito, é verdade, mas ouço, ouço, ouço. Dois ouvidos, uma boca...portanto ouço, muito mais do que falo. O que é que eu faço mais? Sinto o grupo e se é verdade que por exemplo a ANQ trabalha muito bem os instrumentos de trabalho para a formação para o EFA básico, para o EFA secundário não temos nada. Aquilo que eu faço no EFA secundário e no EFA básico de qualquer forma é sentir o grupo e eu vou de acordo com aquilo que o grupo me vai dando. Claro que eu lhes dou sempre o benefício. Dizem muitas vezes não podes dar tantos ouvidos aos formandos mas eu prefiro dar ouvidos aos formandos, faze-los sentir importantes porque eles são importantes, porque eles são o mais importante e depois a partir daí, em reunião com a equipa técnico-pedagógica ou em micro reuniões, no um a um, discutir quais são as estratégias mais adequadas não só ao grupo mas também aquele formando em particular. Estratégias. É um bocadinho de senso comum, não tenho estratégias identificadas como tal, percebes.

***E instrumentos, tens alguns instrumentos que tivesses tido necessidade de criar?***

Sim, isso sim porque quando se fala em mediação, fala-se também no apoio ao Portefólio, no EFA secundário é obrigatório haver um portefólio que acompanhe a formação. Os meus formandos, ou por outra, os formandos, como é que eu posso dizer isto, os formandos dos grupos em que eu fui formadora queixavam-se com muita frequência, tas a ver aprendi com os

erros dos outros, queixavam-se com muita frequência... não percebiam o que era um portefólio, não percebiam para que é que servia, não sabiam porque é que estavam a perder tanto tempo, nem, nem pouco mais ou menos quer dizer, era tudo muito vago. Então eu vi-me...senti necessidade de criar um guião de Portefólio. Um guião que explicasse o que é um portefólio, com todos os pontos, desde o que é um portefólio, as características que têm que estar reflectidas em portefólio, a veracidade, a autenticidade, o empenho, o esforço, a continuidade do trabalho e por aí fora e por aí fora até, e neste guião, inclusivamente, eu dei-me ao trabalho de mencionar quais são as formas de comunicação entre mim e o formando, em sala e via electrónica, e quantos exemplares, eu tentei ser o mais detalhado possível, e quantos exemplares de portefólio seriam necessários para terminar o curso. Para além disso construí uma grelha para formadores para eles me reportarem com alguma frequência, uma vez por mês, que entretanto também não resultou, mas para reportarem qual é o ponto de situação com o grupo e com algum formando em particular, ora para o positivo ora pelo negativo, necessidade de trabalhos de recuperação enfim e também criei uma grelha para formandos. Grelha de apoio a Portefólio.

### ***Define o que é um Portefólio?***

Um Portefólio é um instrumento individual que reflecte o formando ou seja, eu quando olho para um portefólio eu não tenho dúvidas de quem é que o escreveu porque o estilo do formando está ali. O que é suposto conter o portefólio? A história de vida do formando de onde nós vamos retirar competências, competências que é suposto ele ter com a vida e o portefólio não começa necessariamente no primeiro dia de vida, nem na gestação daquele formando. O portefólio pode começar num estádio de futebol, porque não? Mas a partir dali nós podemos andar para trás e para a frente com a vida, nós podemos andar para trás e para a frente eu disse, porque o portefólio é do formando mas ele tem que sentir o meu apoio. O apoio do mediador. O que é o portefólio é o reflexo do formando em formação. Aquilo que ele era e aquilo que ele pretende vir a ser. É o crescer do formando em formação.

### ***Como é que orientas o Portefólio?***

Eu vou trabalhando com o formando. O portefólio é uma coisa muito difícil e diga-se em bom abono da verdade, é uma coisa muito...ataca a intimidade das pessoas e eu obrigatoriamente vou falar de mim a alguém que eu não conheço obrigatoriamente bem e vou falar da minha vida, das minhas coisas, das minhas vivências a quem eu não conheço portanto eu acho que o portefólio é uma forma de ataque. Aquilo que eu tento e a forma como oriento é dando toda a



liberdade ao formando para num momento inicial ele escrever tão simplesmente isto, o que lhe vai na alma. Para começar por um momento que lhe seja significativo e pode ser um momento agora, um momento há 10 anos, um momento há 20 anos, um momento há 30 anos, pode começar por onde quiser e a partir dali vamos trabalhando em conjunto e eu vou vendo as competências, por exemplo da formação de base, que estão reflectidas em portefólio e vou pedindo para ele desenvolver ora mais aqui, ora mais acolá para vermos as competências patentes em portefólio. A mesma coisa com a tecnológica, mas aquilo que ele vai adquirindo não forçosamente aquilo que ele já trazia porque pode não ter trazido grande coisa em relação à formação tecnológica.

### ***Como é que é feito o reconhecimento das competências em portefólio?***

Em termos de formação de base é sabido as competências que os formandos têm que ter. O reconhecimento é feito por mim mas em conjunto com o formando. Eu vou-lhe dizendo, olhe aqui tem o DR 1 do CP4, por exemplo, e ele sabe exactamente do que estamos a falar porque nós já tivemos tempo de, ora em grupo, ora individualmente, falarmos do domínio privado, público, institucional e macro estrutural, sabemos o que é que o CP4 pede portanto a partir do momento em que dizemos, está ali o DR1 do CP4, ele não precisa de se preocupar mais com isto, mas se por acaso acontecer aconteceu, ter mais competências reflectidas em portefólio. Eu vou identificando assim e vou identificando na companhia dos formandos.

Na formação tecnológica, e por isso é que era tão importante ter o apoio dos formadores, mas mais importante para mim do que ver as competências técnicas evidenciadas em portefólio, mé aquilo que o formando sente, aquilo que o formando vê e portanto a reflexão que ele acerca faz da aprendizagem que vai tendo. O exemplo que eu costumo dar é, é-me indiferente se de dois fios um azul e um vermelho que ele deve mencionar, por exemplo para um corte de electricidade, é-me indiferente se ele corta o vermelho e se deveria ter cortado o outro. O que é que me interessa? Interessa-me a forma como ele analisa os dois fios, como ele reflecte acerca dos dois fios e sobre o corte de electricidade porque a competência técnica ele já a têm quando valida o módulo. Eu só preciso de reflexão.

### ***Fazes alguma articulação com os formadores?***

Eu tento tanto quanto possível, agora em reuniões pedagógicas a representatividade dos formadores é muito pouca. Tento ir falando informalmente com os formadores mas normalmente ora está tudo mal ora está tudo bem. Estratégias de recuperação...pois. É difícil porque quando

reconhecem que está tudo mal, o que se vê depois é que o formando validou em pauta e eu não percebo. Não percebo porque é que estava tudo mal e de repente o formando está validado. Confrontando, conversando também não têm justificação para isto, não me quero chatear é o que ouço mais vezes.

***Como é que trabalhas a motivação dos formandos?***

Todos os dias. A motivação dos formandos normalmente tento, normalmente eu sou uma pessoa bem disposta e dentro da sala de formação, mesmo que não esteja bem disposta, tento estar bem disposta portanto a positividade eles têm de minha parte. A motivação dos formandos eu vou vendo como é que cada um é e vou trabalhando sobretudo individualmente, faço entrevista individual, tento acompanhar o formando ao longo da formação por entrevistas individuais portanto vou vendo. Eles vão me dando o feedback, vão-me enviando portefólio uma vez por mês e se estão mal, eu vejo que estão mal. Pode ser a assiduidade, pode ser a pontualidade que mostra que alguma coisa não está a correr bem e aí eu vou falar com o formando. É uma forma de trabalhar a motivação. De resto, no fundo, é mostrando-lhes que eu estou lá para eles, por eles e com eles e acho que sim acho que eles sentes, porque é verdade, eles sentem isso.

***Que tipo de relação tens que criar com o formando?***

Empática e de confiança. A relação com o formando eu tento sempre que seja empática e de confiança. Se ele não confiar em mim, não vai acreditar em nada do que eu lhe digo, se ele não acreditar em nada do que eu lhe digo, não é capaz de me dar as respostas que eu preciso que ele me dê e que ele se dê a ele próprio, porque se ele não acreditar em mim como é que ele vai acreditar que há ali alguém que faz a ponte entre formandos e formadores, como é que ele vai acreditar que eu vou fazer a ponte entre eles e a formação prática em contexto de trabalho, como é que ele vai acreditar? Não vai, portanto eu vou ter que o ir conquistando e vou conquistando o formando por coisas pequeninas às vezes, alguma coisa que ele me diga e que ele saiba que fica entre nós e fica mesmo entre nós.

***Como fazes a orientação pessoal e social dos formandos? Fazes isto?***

Faço! O acompanhamento sempre em contexto de formação. Por exemplo há alturas, porque são 85 horas no máximo de PRA, á meses que eu não estou na sala, não vou á sala, não tenho formação agendada mas estou sempre, pelo menos pelo menos, passo frequentemente na sala para além do levantamento das assiduidades passo frequentemente na sala para saber se está tudo bem. A orientação pessoal e social. Pessoal naquele sentido das expectativas da

motivação, a este nível e social no que diz respeito à integração do formando em turma, em grupo melhor dito e depois a ponte para a formação prática em contexto social.

***Como é que é feito este acompanhamento social?***

Não é um acompanhamento social na vertente social.

***A integração da turma em contexto de trabalho, como trabalhas o formando neste sentido?***

Cada formando é diferente do outro pois com certeza que sim, pois vamos tentar ver se todos os formandos estão bem integrados ou não, se estão bem integrado ok não temos preocupação, se é um grupo que oferece resistências, se é um grupo conflituoso, se é um grupo que está constantemente de cara fechada então vamos ter que usar outras estratégias. Idealmente o grupo de formadores apoia porque sem o apoio do grupo de formadores as coisas complicam-se e eu posso dizer estou convosco, estou convosco, estou convosco e eles sentem que não estão porque eu eles não fazemos grande coisa e eu preciso do grupo de formadores, preciso do coordenador por trás a dizer OK tudo bem, preciso de me sentir apoiada, porque se eu me sentir apoiada os formadores sentem que se podem apoiar em mim com muito mais firmeza. Entretanto voltei-me a perder.

***Estávamos a falar da integração dos formandos...***

Portanto isto é uma questão de observação e de tacto e vais vendo. Em contexto de trabalho, desde o primeiro dia eles sabem que têm o tal estágio integrado. Eu tento sempre que eles próprios vão descobrindo locais de estágio porque enquanto eles vão pesquisando vão estando sempre conectados ora com o mundo do trabalho ora com a formação e vão mantendo o interesse. Se eles entretanto não me dão local de estágio, aquilo que acontece é que vamos trabalhar o estágio e eu envolvo o formando tanto quanto possível nesta procura pelo estágio. Imagina desde a localização geografia ao sector de actividade. Por exemplo uma técnica administrativa pode trabalhar em diferentes sectores, melhor, em diferentes ramos de actividade, então vamos ver o que mais lhe interessa. Vamos ver o perfil da formanda. É mais para centro comunitário, é mais para junta de freguesia ou é mais para empresa de seguros. Vamos tentar ver o perfil da formanda e vamos fazendo isto tudo com tempo.

### ***Que dificuldades encontras no desenvolvimento da mediação?***

As maiores dificuldades na mediação enquanto tal, não muito. As maiores dificuldades são a aceitação dos meus colegas formadores para esta mediação. Porque alguns colegas sentem que quando nós trabalhamos aquilo que eles ensinam e as aprendizagens que eles transmitem, que estamos a invadir a privacidade formativa deles. Outros não se sentem minimamente à vontade para trabalharem em equipa. Outros apresentam dificuldades e obstáculos a todas as propostas que são lançadas e com isto tudo eu não quero dizer que só trabalho com formadores que são quezilentos e que impõem barreiras e obstáculos em todo o lado. Sim com bastantes, cada vez mais curiosamente, a crise está a aguçar isto. Mas são estes que me lançam a maior dificuldade porque não reconhecem o papel do mediador.

### ***Como é que superas esta dificuldade?***

Eu tento superar. Eu tento explicar em todos os momentos, nas reuniões técnico pedagógicas, explicar indirectamente, obviamente que eu também sou formadora, portanto o meu papel ali é o papel de formadora e o papel de ponte entre os dois lados. Mas eu não estou contra os formadores, nunca, aliás seria uma barbaridade se assim fosse. Eu não estou contra os formadores para apoiar formandos. Mas também não posso estar contra formandos para apoiar formadores. Ainda não descobri a forma melhor de ultrapassar esta dificuldade.

### ***O que mais gostas desta nesta actividade?***

Da mediação. É aquilo que é mais chato, é aquilo que é mais difícil mas é o que mais gosto. E desta conquista, de ver formandos que chegam até nos sabes, e porque nós temos o privilégio de apanhar formandos no primeiro dia e de os largar depois de eles virem do contexto de trabalho. Portanto eu só largo os meus formandos quando eles já foram para estágio e quando me entregam o portefólio. Formandos que às tantas ninguém dava nada por eles e eles terminaram o curso e são outras pessoas, têm outra auto-estima e têm outra vontade mesmo na relação interpessoal, fazer o acompanhamento do formando, ver o crescer do formando a nível pessoal, a nível social e a nível profissional dá-me um gozo brutal.

### ***E o que gostam menos?***

Ai quando não percebem que eu não estou contra ninguém. Precisamente isso.

### ***O que achas que distingue o mediador do formador?***

O mediador é um formador que assume a função de anjo e de diabo, portanto ora tu tens as asinhas de anjo e dizes estou convosco, eu seguro-vos, eu acompanho-vos, eu dou-vos a mão ora cá estamos todos juntos, ora a função do diabo, se assim não for depois de tudo discutido democraticamente as coisas não correm e é o mediador que muitas vezes vai dizer as notas porque muitas vezes os formadores não têm coragem de dizer não validei determinado formando. Então compete-nos a nós lá ir dizer: “Olhe, não está validado” e por isso eu digo ora temos a parte do anjo, ora temos a parte do diabo.

***Mas em termos de práticas? O que é que achas que difere a prática do formador para a prática do mediador?***

O mediador é um formador camuflado, nós nunca deixamos de ser formadores. Eu disse-te que a minha formação de base é psicologia, ora eu na mediação não estou a fazer psicologia nem de longe nem de perto, claro que me dá muito jeito todo o conhecimento que fui adquirindo mas não estou a fazer psicologia e a grande diferença de um formador para um mediador é que o formador dá, no máximo, as 50 horas por módulo e vai se embora. O mediador vai acompanhar o formando e vai levá-lo desde o primeiro ao último dia e o formando só pode, isto havendo um trabalho bem feito, só pode estar acompanhado. Em termos de práticas, nós temos muito mais liberdade, estamos menos stressados com o tempo que temos, não é? Porque eu pelo menos não tenho 85 horas efectivas, tenho bastantes mais porque tento estar com os formandos tanto quanto possível. Portanto o que é que distingue um formador de um mediador? Pouca coisa no que diz respeito à formação em si, tudo no que diz respeito à actividade. O mediador medeia, o formador não medeia, não pode. O formador forma, ajuda a formar. O mediador está presente nas situações boas e nas situações más o formador limita-se ao seu contexto de formação que é aquele, que não sai dali. O mediador é envolvido na vida do formando sem entrar nela, pois não quero entrar na vida de formando nenhum. O formador por muito envolvido que seja tem uma limitação temporal que não lhe permite ir para além daquilo.

O mediador é o formador de PRA. Para ti existe alguma diferença entre estas duas figuras?

Não! Não porque quando eu faço mediação estou a balançar pelo menos entre dois mundos. O do formador e o do mediador. Quando eu estou a acompanhar os formandos a apoiar os formandos em PRA, em portefólio, eu tento e é isso que eu incentivo aos meus formandos que façam é que sejam tão verdadeiros quanto possível portanto se eles têm alguma coisa menos positiva ou muito positiva, para escrever acerca de algum formador porque é assim que se sentem, então força. Portanto continuamos nisto. Portanto, se um formando me escreve uma

coisa, se ele escreve positivo, a minha intenção é que ele mantenha o positivo acerca daquele formador. Se ele escreve negativo, eu vou querer saber que estratégias é que o meu formando usou para superar as dificuldades que ele está a sentir. Estas são as dificuldades que o impediram de validar módulos, não, não podem impedir, ele vai ter que validar o módulo. Então o que é que ele vai fazer para validar o módulo, o que é que ele se impõe, o que é que ele se auto propões para validar o módulo. E é isto que ele vai escrever em portefólio também. Acaba por não haver...isto é um continuum.